



Instituto Guatemalteco
de Seguridad Social

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO, FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO
GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL**

Aprobado por Resolución del Subgerente de Recursos Humanos No. CUARENTA
Y DOS GUIÓN SRRHH DIAGONAL DOS MIL DIECISÉIS (42-SRRHH/2016) de
fecha diecisiete (17) de mayo de 2016



Guatemala, junio 2016



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Subgerencia de Recursos Humanos

RESOLUCION No. 42-SRRHH/2016

EL SUBGERENTE DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL: Guatemala, diecisiete de mayo de 2016.

CONSIDERANDO

Que la administración es responsable del eficiente uso del Recurso Humano y la eficacia del funcionamiento de los procesos del Instituto, consiente que para dignificar al trabajador y propiciar las oportunidades del desarrollo dentro de la estructura organizacional de la Institución se requiere de políticas o instrumentos de apoyo que normen y guen sus actividades.

CONSIDERANDO

Que se deben establecer las directrices que permitan desarrollar y optimizar los conocimientos, habilidades y actitudes manifestadas en los puestos de trabajo así como promover la formación y autoformación de los funcionarios y trabajadores de acuerdo con las necesidades manifestadas en los puestos de trabajo.

CONSIDERANDO

Que la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, estipula; en su Artículo 15 "La Gerencia es el órgano ejecutivo del Instituto y, en consecuencia, tiene a su cargo la administración de gobierno del mismo, de acuerdo con las disposiciones legales, y debe también llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general del Instituto, de conformidad con las instrucciones que ella le imparta. El Gerente tiene a su cargo la representación legal del mismo y puede delegarla, total o parcialmente, en uno o varios subgerentes".

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo 1164 de Junta Directiva, Reglamento de Organización Administrativa del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en su Artículo 3 establece: "Según lo estipulado por la Ley Orgánica del Instituto, la Gerencia debe estar integrada por un Gerente, quien es el Titular de la misma, uno o más Subgerentes, quienes deben actuar bajo las órdenes del primero y son los llamados a sustituirlo en sus ausencias temporales, según el orden que indique el reglamento respectivo". Artículo 4 del mismo acuerdo establece; "Se definen como funciones del Gerente, las siguientes:.....b) Coordinar el trabajo de todas las dependencias del Instituto, directamente o por medio de Instrucciones impartidas a través de los Subgerentes".





Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Subgerencia de Recursos Humanos

POR TANTO

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala.

RESULEVE:

PRIMERO: Aprobar la política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la cual consta en nueve (09) hojas, rubricadas, impresas únicamente en su lado anverso y que forman parte de ésta Resolución.

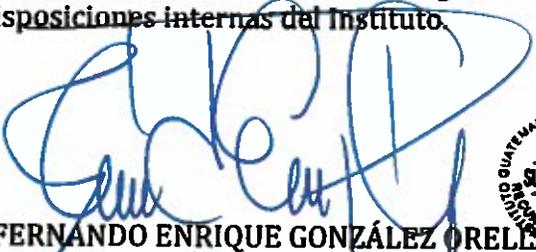
SEGUNDO: La responsabilidad de verificar la correcta aplicación de esta política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es de la Subgerencia de Recursos Humanos, particularmente de forma única al Departamento de Capacitación y Desarrollo a quien le corresponde coordinar y supervisar los programas de Formación y Capacitación.

TERCERO: La política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se revisará y actualizará a instancias de la Gerencia y de la Subgerencia de Recursos Humanos. Las modificaciones necesarias se harán mediante la emisión de una resolución de la Subgerencia de Recursos Humanos.

CUARTO: Cualquier situación no prevista expresamente o de interpretación del contenido en la aplicación de la política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, será resuelta por el Subgerente de Recursos Humanos.

QUINTO: Se deroga expresamente cualquier disposición que contravenga la aplicación del presente acuerdo.

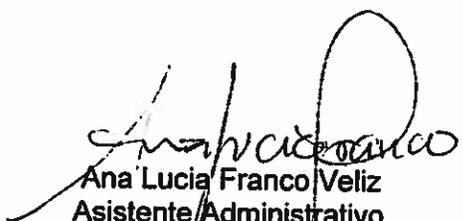
SEXTO: El presente Acuerdo entra en vigencia al día siguiente de la fecha de su emisión y complementa las disposiciones internas del Instituto.


FERNANDO ENRIQUE GONZÁLEZ ORELLANA
SUBGERENTE

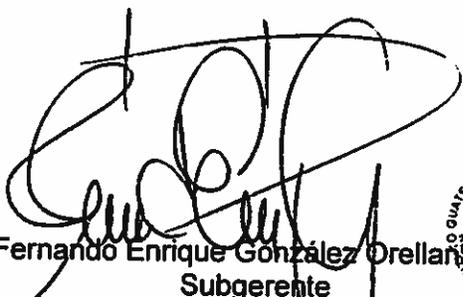


RACG

La infrascrita Asistente Administrativo "C" Ana Lucía Franco Veliz del Despacho de la Subgerencia de Recursos Humanos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, **CERTIFICA:** Que las dos (2) hojas en papel especial de fotocopia, que anteceden a la presente son auténticas, por ser copia fiel y haber sido reproducidos el día de hoy en mi presencia en las cuales consta la resolución número **CUARENTA Y DOS GUIÓN SRRHH DIAGONAL DOS MIL DIECISÉIS (42-SRRHH/2016)** la cual aprueba la Política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Se extiende, firma y sella las que anteceden y la presente en la ciudad de Guatemala, el nueve de junio de dos mil dieciséis.-----


Ana Lucía Franco Veliz
Asistente Administrativo
Subgerencia de Recursos Humanos

Vo.Bo.


Fernando Enrique González Orellana
Subgerente
Subgerencia de Recursos Humanos





Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Departamento de Capacitación y Desarrollo

**POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO,
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
DEL PERSONAL DEL INSTITUTO GUATEMALTECO
DE SEGURIDAD SOCIAL**



9



INDICE

	Página
I. Introducción.....	1
II. Sobre el Departamento de Capacitación y Desarrollo.....	2
III. Política de Gestión de Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal de la Institución.....	2
a. Objetivos.....	2
b. Alcances y límites.....	3
c. Objeto y sujeto de la aplicación de la política.....	3
d. Desarrollo de la política.....	4
e. Responsabilidad.....	5
f. Referencia normativa.....	6



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Departamento de Capacitación y Desarrollo

I. INTRODUCCIÓN

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ha sufrido cambios conforme ha evolucionado la sociedad, por ello tiene que armonizar con los procesos y la tecnología, utilizando las herramientas pertinentes para incorporarlas en el conocimiento de los trabajadores quienes deben estar en constante formación, para propiciar el desarrollo de la Institución ofreciendo servicios de calidad a los afiliados sin olvidar los principios de su creación.

La formación de los trabajadores, es la respuesta a la necesidad que tiene la institución de contar con personal calificado y productivo, siendo ellos los pilares fundamentales de la entidad.

Contar con una Política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación es importante para responder a los objetivos y productos estratégicos de la institución, la cual permitirá dejar claro que el objeto de aplicación a dicha política, son los programas de formación y capacitación del Instituto, establecimientos educativos o empresas dedicadas a la enseñanza cuya especialidad sea congruente con las proyecciones y necesidades de desarrollo de las competencias técnicas y profesionales de los trabajadores de la institución.

En razón de lo anterior, la política se elabora con la finalidad de tener lineamientos claros y ser el marco referencial para la formación y capacitación de los trabajadores de las diferentes dependencias del Instituto, por lo que se fundamenta en lo que realiza el Departamento de Capacitación y Desarrollo, de cómo está integrada la Política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación describiendo los objetivos, alcances y límites, con una explicación del objeto y sujetos de la aplicación y las acciones para la elaboración de los planes de Formación y Capacitación.



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Departamento de Capacitación y Desarrollo

II. SOBRE EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Atendiendo las funciones derivadas del Acuerdo 40/2012 de Gerencia "Manual General de Organizaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social", compete al Departamento de Capacitación y Desarrollo entre otras funciones las siguientes:

Diseñar y proponer políticas y normativas que garanticen la calidad de los procesos de capacitación, formación y especialización del recurso humano.

Elaborar y presentar los planes anuales de: Capacitación, Formación, Especialización, Becas y Subsidios a la Subgerencia de Recursos Humanos.

En base a lo anterior se establece la Política de Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación del Personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

III. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL

a. OBJETIVOS

- Institucionalizar la Gestión del Desarrollo, Formación y Capacitación de los trabajadores del Instituto.
- Indicar las directrices que permitan desarrollar y optimizar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores del Instituto.
- Promover la formación y autoformación de los funcionarios y trabajadores de acuerdo con las necesidades manifiestas en los puestos de trabajo.





Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Departamento de Capacitación y Desarrollo

b. ALCANCES Y LÍMITES

Es aplicable a todos los trabajadores de la institución referente a la capacitación y a todos aquellos que cumplan con los requisitos establecidos por los programas de formación específicos.

Contiene lineamientos a ejecutar en los programas Formación, Capacitación, Becas y Subsidios, considerando los planes de instituciones nacionales o extranjeras que estén orientadas a la enseñanza-aprendizaje individual y colectiva.

c. OBJETO Y SUJETOS DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Son objeto de aplicación de la política los Programas de Desarrollo, Formación y Capacitación del Instituto, de otras instituciones, establecimientos educativos o empresas dedicadas a la enseñanza cuya especialidad sea congruente con las proyecciones y necesidades de desarrollo de las competencias técnicas y profesionales de los trabajadores de la Institución y los guatemaltecos aspirantes a los programas de formación.

El Programa de Desarrollo del Recurso Humano, está dirigido a los trabajadores contratados bajo los renglones 011, 021 y 022, exclusivamente.

El programa de Desarrollo debe contener:

- a. Los criterios de puntuación o ponderación de los cursos, seminarios, talleres, diplomados, carreras técnicas o carreras especializadas, impartidas interna o externamente, con profesionales internos o externos.
- b. Los trabajadores del Instituto que participen en los Programas de Formación y Capacitación, al acumular los puntos parametrizados con los criterios establecidos según el numeral a, de este párrafo, podrán ser tomados en cuenta para el desarrollo de carrera dentro de la institución, por la unidad que tenga el proceso de Carrera.

Por los contenidos temáticos y de especialización, para el programa de Becas y Subsidios está dirigido a:

- Todos los trabajadores contratados en el renglón 011, según normativa vigente.



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Departamento de Capacitación y Desarrollo

En función de la proyección del Programa de Formación de Auxiliares de Enfermería, podrán optar:

- Todos los guatemaltecos de 18 a 32 años de edad que cuenten con diploma de tercero básico.

En función de la proyección del Programa de Formación de Médicos Generales, podrán optar al programa:

- Todos los estudiantes de la carrera de médico y cirujano guatemaltecos, menores de 35 años.

En función de la proyección del Programa de Formación de Médicos Especialistas, podrán optar:

- Todos los médicos y cirujanos guatemaltecos, colegiados activos, menores de 35 años, aspirantes a cualquier especialidad médica que brinde el Instituto.

El programa de capacitación puede ser de carácter nacional o extranjero y pueden aplicar:

- Todos los trabajadores contratados en los renglones 011, 021 y 022.

d. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

Anualmente el Departamento de Capacitación y Desarrollo elaborará los planes de capacitación siguientes:

1. Plan Anual de Becas y Subsidios debe estar finalizado en el mes de abril de cada año.
2. Plan Anual de Formación Auxiliares de Enfermería debe estar finalizado en el mes de noviembre de cada año.
3. Plan Anual de Formación de Médicos Generales debe estar finalizado en el mes de enero de cada año.
4. Plan Anual de Capacitación debe estar finalizado en el mes de noviembre de cada año.

Cada uno de estos Planes Anuales debe de contener como mínimo:

- a. La descripción de las actividades,
- b. La población sujeta a capacitar,
- c. La proyección presupuestaria y
- d. El cronograma de ejecución.



9



Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
Departamento de Capacitación y Desarrollo

Para la elaboración de los Planes Anuales se utilizan varias fuentes de información:

- a. El Plan Estratégico,
- b. La misión, visión y los valores institucionales,
- c. Los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación,
- d. La evaluación del desempeño individual y
- e. La evaluación del clima organizacional.

Los servicios de capacitación son suministrados de dos formas:

- 1. **Forma interna:** personal del Instituto designado como facilitador que posean conocimientos en el tema a impartir con competencias técnicas.
- 2. **Forma externa:** mediante empresas, entidades, o individuos proveedores de capacitación, siempre que demuestren antecedentes en capacitación de personal y competencias necesarias para cumplir con los objetivos, expectativas, contenidos, duración y fechas de cada actividad de capacitación.

El cuerpo docente especializado para la facilitación de la formación de Auxiliares de Enfermería, es seleccionado a través de utilizar los criterios que se dispongan para el efecto, Acuerdo de Gerencia número 02/2004 del IGSS, instructivo para el Programa de Auxiliares de Enfermería.

e. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de verificar la correcta aplicación de la política de Gestión de Desarrollo, Formación y Capacitación de Recursos Humanos es de la Subgerencia de Recursos Humanos, particularmente de forma única al Departamento de Capacitación y Desarrollo a quien le corresponde coordinar y supervisar los programas de Formación y Capacitación.

La responsabilidad de velar por la elaboración, aplicación, funcionamiento y administración del Plan de Becas y Subsidios del Instituto, está a cargo del Comité de Becas y Subsidios el cual se registrá de conformidad a lo que establece en la normativa correspondiente.





Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Departamento de Capacitación y Desarrollo

f. REFERENCIA NORMATIVA

1. Decreto número 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
2. Acuerdo de Gerencia número 496/70, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Reglamento que Regula el Establecimiento Piramidal Académico Docente del Personal Médico al Servicio de la Institución.
3. Acuerdo de Gerencia número 1795/73, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instructivo de Asuntos Docentes de la Pirámide Académico Docente del Personal Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
4. Acuerdo de Junta Directiva número 615/78, que modifica el artículo 8 del Acuerdo 496.
5. Acuerdo de Gerencia número 16/84, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Instructivo del Sistema de Exámenes por Oposición para seleccionar a los Médicos Residentes I del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
6. Acuerdo de Gerencia número 7/88, Competencias Específicas sobre Docencia e Investigación.
7. Convenio de Cooperación entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
8. Acuerdo de Gerencia número 8/91, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Instructivo de los Comités de Educación Permanente del Personal de las Unidades Médico Administrativas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
9. Reglamento General de Evaluación de Especialidades Médicas.
10. Carta de entendimiento Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social Facultad de Ciencias Médicas -USAC- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
11. Acuerdo de Gerencia número 13/99, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social La Sección de Docencia e Investigación pasa a depender del Departamento de Recursos Humanos.
12. Acuerdo de Gerencia número 22/99, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Estructura Organizacional del Departamento de Recursos Humanos.
13. Acuerdo de Gerencia número 08/2000, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Normativo de la Práctica del Ejercicio Profesional Supervisado de Especialidades Médicas (EPS-EM-IGSS).
14. Acuerdo de Junta Directiva número 1090, Reglamento General para la Administración del Recurso Humano al Servicio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.





Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Departamento de Capacitación y Desarrollo

15. Acuerdo de Gerencia número 02/2004, Instructivo para el Programa de Formación de Auxiliares de Enfermería.
16. Acuerdo de Gerencia número 33/2005, Instructivo para el trámite de Dispensas por parentesco.
17. Acuerdo de Gerencia número 07/2009, Modificación del artículo 32 del Acuerdo de Gerencia número 02/2004.
18. Normativo de Estudios de la Escuela de Postgrado Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
19. Carta de entendimiento entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala para el Desarrollo de Actividades de Pregrado de la Carrera de Médico y Cirujano.
20. Normativo para los Alumnos Externos de Cuarto y Quinto año de la carrera de Médico y Cirujano en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
21. Acuerdo Ministerial, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social número 643, Normativa para regular la Formación de Auxiliares de Enfermería, en las Escuelas Nacionales o Privadas, Autorizadas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
22. Normativa Disciplinaria Interna del Curso Formativo de Auxiliares de Enfermería del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
23. Acuerdo de Gerencia número 49/2012, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Programa de Internado Médico.
24. Acuerdo de Gerencia número 40-2012, Manual General de Organización.
25. Carta de entendimiento entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Facultad de Odontología de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
26. Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo.
27. Acuerdo de Gerencia número 11/2013, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Normativo para Alumnos Internos de Sexto Año de la Carrera de Médico y Cirujano.
28. Acuerdo de Junta Directiva número 1316, Reglamento del Programa de Formación de Médicos Generales y Especialistas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

