



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Resolución

Número:

Referencia: Expediente N° EX -2018-09552460- -ANSES-DCA#ANSES - Aprueba PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2018

VISTO el Expediente N° EX -2018-09552460- -ANSES-DCA#ANSES del Registro de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, las Resoluciones D.E.-A N° 239/09 del 20 de abril de 2009 y N° RESOL-2017-79-ANSES-ANSES del 2 de mayo de 2017, la norma de procedimiento interno RRHH-04-07 modificada en fecha 21 de noviembre de 2017, el Manual de Usuario MAUS-68-01 de fecha 21 de noviembre de 2017, y

CONSIDERANDO:

Que por el Expediente mencionado en el VISTO tramita un proyecto de Resolución que aprueba el PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC) para el año 2018 que integra la presente como ANEXO N° IF-2018-12373612-ANSES-DCA#ANSES.

Que la Resolución D.E.-A 239/09 del 20 de abril de 2009 establece que la Dirección Capacitación, dependiente de la Dirección General Recursos Humanos, tiene como una de sus funciones primarias la de coordinar, supervisar y participar en las actividades de detección de necesidades de capacitación dentro del ámbito de esta ADMINISTRACIÓN NACIONAL de SEGURIDAD SOCIAL.

Que, asimismo, la Dirección Capacitación anteriormente aludida, programa anualmente las actividades de capacitación atendiendo las necesidades de formación del personal que provienen de requerimientos de las distintas unidades orgánicas de este Organismo, conforme al procedimiento establecido en el Relevamiento de Necesidades y elaboración del Plan Anual de Capacitación homologado bajo la norma de procedimiento interno RRHH-04-07.

Que mediante documentos N° IF-2018-12392708-ANSES-DCA#ANSES e IF-2018-23601764-ANSES-DCA#ANSES, la Dirección Capacitación realizó el procesamiento y análisis de la información enviada por todas las áreas de esta Administración Nacional que completaron el Relevamiento de Necesidades de Capacitación 2018 siendo el mismo, el insumo básico que abastece la confección del presente Plan Anual de Capacitación (PAC) para el año 2018.

Que para el presente año, la Dirección Capacitación ha previsto un incremento del DIEZ POR CIENTO (10 %) en el otorgamiento de vacantes respecto al año anterior y que este compromiso es asumido en virtud de

los recursos disponibles de la mencionada Dirección, tanto humanos, físicos, técnicos y financieros, así como su alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización y de la Administración Pública Nacional.

Que el Plan Anual de Capacitación (PAC) permite organizar la forma y modalidad de dictado, así como el contenido de las actividades formativas, asigna los recursos necesarios para la realización de las tareas, otorga racionalidad a la ejecución, coherencia al conjunto y proporciona una visión integral de la formación y desarrollo de los recursos humanos de la organización.

Que mediante documento N° IF-2018-13293294-ANSES-DCA#ANSES la Dirección Capacitación eleva la propuesta de PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2018 como ANEXO N° IF-2018-12373612-ANSES-DCA#ANSES.

Que la Dirección General Recursos Humanos interviene mediante Providencia N° PV-2018-13489214-ANSES-DGRH#ANSES.

Que la Dirección General Asuntos Jurídicos toma la intervención de su competencia mediante Dictamen N° IF-2018-19585612-ANSES-DGEAJ#ANSES.

Que por lo mencionado anteriormente, resulta necesaria la aprobación del presente Plan Anual de Capacitación correspondiente al año 2018.

Que la presente Resolución se dicta en uso de las facultades conferidas por las Resoluciones D.E.-A 2 del 23 de diciembre de 2015 y N° RESOL-2017-79-ANSES-ANSES del 2 de mayo de 2017.

Por ello,

**EL SUBDIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACION
DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Apruébase el PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC) 2018 que integra la presente como ANEXO N° IF-2018-12373612-ANSES-DCA#ANSES, por los motivos expuestos en los Considerandos de la presente.

ARTICULO 2°.- Comuníquese y, oportunamente, archívese.



anses

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN
(PAC) 2018

Contenido

I. Presentación y ficha técnica.....	2
II. Lineamientos estratégicos.....	3
III. Organización de las actividades de capacitación en ANSES	4
IV. Plan Anual de Capacitación (PAC) 2018	6
IV.a. Capacitación General.....	8
1. Formación General básica para la gestión	8
2. Herramientas Informáticas y sistemas aplicativos	9
3. Bienestar personal y desarrollo cultural	10
IV.b. Capacitación Orientada	10
1. Prestacional	10
2. Formación Especializada.....	11
3. Habilidades Sociales.....	13
4. Formación de Instructores.....	13
IV.c. Programas especiales	14
IV.d. Terminalidad Secundaria: RES. DEA 9-2018	14
IV.c. Capacitación externa	15
V. Resumen Final PAC 2018.....	17
Anexo: Relevamiento de Necesidades de Capacitación (RNC) 2018	18

I. Presentación y ficha técnica.

La capacitación comprende uno de los ejes prioritarios de la política integral de recursos humanos de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), facilitando a su personal las herramientas que le permitan adquirir conocimientos y mejorar sus habilidades y actitudes personales. Un mejor desempeño personal conlleva indudablemente la correspondiente mejora organizacional, y por tanto, resulta necesario la adecuada planificación, seguimiento y posterior evaluación de todas las actividades de capacitación, alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.

En cumplimiento de las modificaciones procedimentales de la gestión de la capacitación, se aprobó la norma **RRHH-04-07** (en vigencia desde el 30/10/2016) por la cual se implementó por primera vez y de forma sistematizada un proceso denominado **Relevamiento de Necesidades de Capacitación (RNC) 2017**, el cual tuvo un 65% de tasa de respuesta.¹

El año 2017, fue el segundo año de implementación del RNC y en pos de automatizar el proceso de relevamiento, se aprobó la norma **RRHH-04-07** modificatoria de la mencionada anteriormente, y se desarrolló un sistema aplicativo operativo en Intranet ANSES, denominado “**NECA**” cuyo manual del Usuario es el **MAUS 68-011**, ambos entraron en vigencia el 21/11/2017.

A través del análisis del RNC se establecen los requerimientos necesarios para fortalecer las competencias, siendo el mismo, el insumo básico que abastece la confección del presente Plan Anual de Capacitación (PAC) para el año 2018.

Ficha Técnica del RNC 2018

Período de difusión: Desde el 22 de noviembre de 2017 se efectuó la difusión al interior de ANSES por diversos canales de comunicación en simultáneo como: Intranet, Noti_RRHH, Correo Electrónico de la DGRH a los Directores Generales y Directores.

Período de Relevamiento: Se realizó entre los días 23 de noviembre al 22 de diciembre de 2017.

¹ | Período de relevamiento: 7/11/2016 a 7/12/2016.-

Período de prórroga para el envío del RNC 2018: Se prorrogó hasta el 05 de enero de 2018.

Período de procesamiento de datos: La Coordinación de Formación Continua de la DCAP efectuó el procesamiento de los datos relevados entre el 23 de noviembre de 2017 y el 24 de enero de 2018.

Universo: 92 Unidades funcionales.

Tasa de respuesta: 67,3 % de respuesta cubierta (62 Unidades funcionales).

II. Lineamientos estratégicos

A partir del procesamiento de datos obtenidos en el RNC 2018, se replantearon los objetivos estratégicos de la Dirección de Capacitación (DCAP) alineados con los ejes del Plan Estratégico ANSES 2016-2020 resultando en los siguientes para el presente año 2018:

- a. Alinear la capacitación laboral a los ejes priorizados en el Plan Estratégico ANSES.
- b. Enfocar la capacitación ofrecida y dictada por la Dirección de Capacitación (DCAP) exclusiva y prioritariamente en los recursos humanos de ANSES.
- c. Profundizar el modelo mixto de gestión de la capacitación basado en la oferta general, regular y direccionada así como en la demanda orientada o específica por proyecto estratégico, rol, puesto, función o área de trabajo.
- d. Facilitar los medios a los fines de capacitación interna del personal de ANSES en las categorías Orientadas y Generales y en sus respectivas áreas temáticas, con especial énfasis y apoyo al personal de las áreas de **Prestaciones Descentralizadas**.
- e. Capacitar para la inclusión con enfoque integral de derechos humanos, el desarrollo de los recursos humanos y el trabajo en equipo estimulando la innovación, la mejora y optimización de procesos que contribuyan a prestar un servicio de calidad a los beneficiarios de ANSES y ciudadanos en general.
- f. Aumentar el desarrollo y diseño de actividades de capacitación en modalidad a distancia (virtual) y semipresencial optimizando el uso de la plataforma virtual de

la DCAP así como otras plataformas virtuales de organismos rectores del estado nacional.

- g. Contribuir a la implementación del sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) en ANSES a través de la formación continua y todo otro sistema o aplicativos que se desarrollen para adecuar el uso a las nuevas tecnologías, así como a las herramientas que faciliten la sistematización de procesos.
- h. Trabajar conjuntamente con otras áreas de ANSES, para fortalecer la capacitación integral de los Programas Especiales de Recursos Humanos, a saber, Programa PAIS, Jóvenes Profesionales, Prevención de Conflictos, Seguridad e Higiene y de otras áreas como Proyecto Ventanilla Única, entre otros.
- i. Facilitar a través de la capacitación externa el fortalecimiento de habilidades de liderazgo para los mandos medios y altos de conducción.
- j. Orientar, facilitar y acompañar a los agentes de ANSES en condición de terminalidad escolar secundaria según RESOL 2018-09 ANSES.

III. Organización de las actividades de capacitación en ANSES

A los fines metodológicos para su gestión, las actividades de capacitación incluyen a aquellas que:

- a. Según la entidad o entidades que las dicten se clasifican en:
 - ✓ **Capacitación interna:** Es toda actividad formativa que se oferta, se implementa y evalúa desde el mismo organismo o institución laboral y puede ser General y Orientada, según quienes sean los destinatarios de la misma.
 - ✓ **Capacitación externa autorizada.** Es toda actividad formativa que se realiza por fuera del organismo y cumple los requerimientos procedimentales de la normativa vigente de ANSES; respecto a autorizaciones; puede ser con o sin erogación para el organismo.

- b. Según los tipos y destinatarios de la misma se clasifica en **General y Orientada**.
- ✓ La **“capacitación general”**, brinda formación integral e interdisciplinaria, orientada a competencias generales para el desempeño de las funciones de todo el personal de ANSES, independientemente de su tipo de contratación, área de trabajo o puesto y está centrada en los saberes comunes a todos los puestos de trabajo.
 - ✓ Se divide a su vez en las siguientes **áreas temáticas**:
 1. **Formación básica para la gestión**: abarca las temáticas transversales que impactan a todos los puestos de trabajo y que posibilitan gestionar de manera eficiente diversas situaciones que se presentan en su entorno laboral.
 2. **Herramientas informáticas y sistemas aplicativos**: Comprende los contenidos informáticos básicos que se utilizan en el ámbito de ANSES y permiten fortalecer y mejorar el funcionamiento de la Organización, tanto a nivel institucional como en la prestación de servicios a los ciudadanos.
 3. **Bienestar personal y desarrollo cultural**: Abarca actividades formativas que impactan tanto en la vida laboral como personal de los agentes.
 4. **Otras no especificadas precedentemente** que se decida incluir oportunamente.
 - ✓ La **“capacitación orientada”** provee las herramientas adecuadas para que el personal desarrolle las competencias específicas requeridas para el desempeño de sus tareas y está centrada en los saberes necesarios para desempeñar tareas propias relacionadas al puesto de trabajo. Se divide a su vez en las siguientes áreas temáticas:
 1. **Prestacional**: Actividades técnicas sobre las prestaciones sociales y servicios que brinda ANSES.
 2. **Formación especializada**: Conjunto de actividades organizadas a través de un enfoque integrador, orientadas a un destinatario o grupos de destinatarios determinado/s estructurados en cursos o módulos o en un programa de formación específico.
 3. **Habilidades sociales**: Abarca a aquellas actividades que se basan en el aprendizaje de competencias, que permiten mejorar las relaciones interpersonales y desempeñarse en el puesto de trabajo con mayor

adaptabilidad antes situaciones nuevas y mejorar los vínculos con el equipo de trabajo.

4. **Formación de Instructores:** son las actividades diseñadas con el objeto de desarrollar y actualizar las competencias del personal que se desempeña como instructor, replicador o tutor virtual de la Organización.
 5. **Otras no especificadas precedentemente** que se decida incluir oportunamente.
- c. Según la **modalidad** de dictado, las actividades de capacitación se clasifican en:
1. **Presencial:** Los participantes asisten al aula con una frecuencia estipulada previamente y reciben las clases del Instructor a cargo; pueden tener o no evaluación.
 2. **Virtual:** Los participantes se conectan a través del campus web y descargan los contenidos de las distintas clases, cumplimentando las actividades prácticas y de evaluación propuestas por los tutores.
 3. **Semipresencial o Mixta:** La capacitación contendrá clases presenciales y clases virtuales.


IV. Plan Anual de Capacitación (PAC) 2018

En el RNC 2018, se solicitaron un total de **42168** vacantes para el presente año; de cuyo procesamiento y análisis, surge la necesidad de direccionar las actividades de capacitación al área de Prestaciones Descentralizadas, en la cual, se desempeña el 64.4% de la dotación total de la ANSES.

En este sentido, la Dirección de Capacitación orientará sus acciones para brindar una respuesta superadora en la cantidad de vacantes de capacitación para todo el organismo respecto del año precedente (en 2017 se otorgaron 18.648 vacantes) y se proyecta para el año 2018 un incremento del 10%, lo que asciende al total de 20.512 vacantes. Este compromiso es asumido en virtud de los recursos disponibles de la mencionada Dirección, tanto humanos, físicos, técnicos, financieros, así como su alineamiento con los objetivos estratégicos de la organización y de la Administración Pública Nacional.

Del análisis del RNC, se desprende que el mayor peso (88%) de las vacantes solicitadas de capacitación interna, se encuentra concentrado en CUATRO (4) áreas temáticas de capacitación según la siguiente distribución:²

ÁREA TEMÁTICA REQUERIDA	VACANTES SOLICITADAS	
	CANTIDAD	%
PRESTACIONAL	11.541	29,35%
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y SISTEMAS APLICATIVOS	8.668	22,04%
FORMACIÓN BÁSICA PARA LA GESTIÓN	8.398	21,36%
HABILIDADES SOCIALES	5.997	15,25%
BIENESTAR PERSONAL Y DESARROLLO CULTURAL	3.524	8,96%
FORMACIÓN ESPECIALIZADA	754	1,92%
FORMACIÓN DE INSTRUCTORES	441	1,12%
Total general	39.323	100,00%



En lo concerniente a los conocimientos técnicos y administrativos propios del área “Prestacional”, lo más requerido ha sido lo relativo a capacitaciones en la temática de Activos, Beneficiarios y Gestión Previsional (Cómputos y Liquidación, especialmente) así como en Herramientas para la Atención al Público en UDAI.

La Red Interior solicitó el 52% de las vacantes registradas en Prestaciones, mientras que la Red Buenos Aires representa el 39%.

Las Jefaturas Regionales con mayor demanda son, por Red Interior: Noroeste (14%), Litoral (12%) y Sur I (10%); y por Red Buenos Aires, Bonaerense II (8%), Bonaerense I (8%) y Capital Federal (8%).

Las áreas centralizadas concentran alrededor del 9% de las solicitudes procesadas.

Por otra parte, se evidencia, la necesidad de fortalecer con capacitaciones conductuales a los mandos medios y líderes de equipos de trabajo en habilidades sociales y herramientas para el

² | Fuente: RNC 2018, Coordinación Formación Continua, DCAP, Enero 2018.-

liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo, así como la necesidad relevante en áreas descentralizadas de capacitación en Afrontamiento del estrés laboral y Atención al Público en UDAls y Oficinas.

A modo indicativo, se elaboró un “ranking” de las doce (12) actividades de capacitación más solicitadas para inferir la direccionalidad de las necesidades de capacitación detectadas:

RANKING DE LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS RNC 2018		
TEMÁTICA GENERAL DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD	%
ACTIVOS	6.939	17,65%
GESTIÓN PREVISIONAL	5.832	14,83%
MANDOS MEDIOS (Liderazgo, Team Building, Comunicación)	4.910	12,49%
BENEFICIARIOS	4.375	11,13%
APLICATIVOS OFFICE (Word, Excel , Access. Project)	3.971	10,10%
AMBIENTE Y SALUD (RCP, Prev. De Incendios y Evacuación)	3.525	8,96%
ATENCIÓN AL PÚBLICO	3.389	8,62%
GDE (4 módulos)	2.988	7,60%
APLICATIVOS PRESTACIONES	1.100	2,80%
HABILIDADES SOCIALES (Manejo del stress, Trabajo en equipo)	935	2,38%
APN (Compras, Políticas Publicas y Seguridad social, Presupuesto)	826	2,10%
INSTRUCTORES (Formación de Tutores Virtuales/Presencial)	533	1,36%
Total General	39.323	100,00%

A continuación, se resumen las actividades de capacitación priorizadas para el año 2018 agrupadas **por tipo de capacitación (general u orientada) y por áreas temáticas** según el personal destinatario de la misma se desempeñe en áreas centrales o descentralizadas:

IV.a. Capacitación General

1. Formación General básica para la gestión

Se diseñará en modalidad a distancia (virtual y semipresencial) entre otros, los siguientes cursos:

- Convenio Colectivo de Trabajo nº305-E y el Reglamento de Personal.
- Rendición Fondo Rotatorio Jefaturas Regionales

- Tarjeta Corporativa Personalizada (TCP)
- Inclusión de las personas con Discapacidad
- Metodologías Agiles
- Gestión de oficios judiciales
- Evaluación de desempeño
- Técnicas de Feedback
- Scrum

2. Herramientas Informáticas y sistemas aplicativos

Implementación del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE): En el marco de la política de modernización de la Administración Pública ³ que impulsa el Gobierno Nacional, resulta necesario implementar la paulatina y progresiva incorporación de diversas tecnologías a los trámites, actuaciones, y procedimientos de la Administración de modo de dotar de mayor nivel de eficiencia, transparencia y accesibilidad.

Los distintos módulos que integran el GDE, están destinados a todo el personal de ANSES y su capacitación respectiva se desarrollará en diversos momentos según las etapas de implementación correspondiente y se mantendrá como oferta continua durante el año 2018, con énfasis este año en el personal de las áreas descentralizadas, para quienes se dictará en modalidad virtual y/o semipresencial las siguientes actividades:

- Sistema GDE y sus módulos respectivos: EU, CCOO, GEDO Y EE
- SIDU 5
- SUAF-AUH
- SICA II- SICASUAR
- SAP Fondo Rotatorio para Jefaturas Regionales

³ | Decreto N° 561/2016.-

- ADP
- Word Niveles 1 y 2
- Excel Niveles 1 y 2

Para los agentes de áreas centrales, en modalidad **presencial**:

- SAP Infraestructura y SAP otros módulos financieros.
- Access I y II
- Word Niveles 1 y 2
- Excel Niveles 1 y 2
- Power Point
- SICAM
- CRM

3. Bienestar personal y desarrollo cultural

- Resucitación Cardio-Pulmonar (RCP)
- Prevención de incendios y evacuación
- Promoción de ambientes laborales libres de humo
- Prevención del consumo de sustancias en el ámbito laboral (con SEDRONAR)
- Estimulación de la memoria
- Pausa Activa
- Coro Anses (extraprogramático).

IV.b. Capacitación Orientada

1. Prestacional

Para el personal de áreas descentralizadas:

En pos de fortalecer el rol de los mandos medios, supervisores y coordinadores, se desarrollarán los siguientes cursos en modalidad a distancia (virtual y semipresencial):

- Unificación de criterios para Supervisores de Gestión Previsional
- Unificación de criterios para Supervisores de Operación Integral

Asimismo, acompañando la adecuación de conocimientos y habilidades al nuevo modelo de gestión integral y previsional en las áreas descentralizadas, se priorizará capacitar a Computistas, Liquidadores, Operadores Integrales y Orientadores de Ventanilla Única y terminales de Autogestión.

Además de los módulos que ya se vienen desarrollando como trayectos formativos para los roles mencionados, se diseñarán nuevos cursos tales como:

- Monotributo social (Ventanilla Única)
- Transporte Social (Ventanilla Única)
- Bancarización

2. Formación Especializada

Para el personal de conducción⁴, se implementará el PROGRAMA DE FORMACION PARA PERSONAL DE CONDUCCION (PFPC) en modalidad **mixta**, y, según los módulos de que se trate, será dictado como semipresencial, presencial o virtual. Los objetivos del PFPC son:

- Contribuir a la formación integral del personal de conducción para que en forma individual, grupal, participativa y colaborativa aporte soluciones innovadoras y creativas, en pos del crecimiento organizacional;
- Potenciar y desarrollar habilidades actitudinales para liderazgo y el trabajo en equipo centrado en la actitud de servicio y la gestión de calidad.
- Promover una formación técnica y actitudinal a través de la incorporación de diferentes herramientas de conducción para funcionarios con personal a cargo.

⁴ | Comprende al personal de conducción de áreas centrales y descentralizadas desde nivel Supervisor y hasta Directores Generales

- Incorporar conocimientos básicos sobre el Estado, la administración pública y la seguridad social en Argentina, la comunicación estratégica y los recursos humanos en ANSES.
- Incorporar y aplicar en un trabajo integrador de mejora o innovación, las herramientas metodológicas para la formulación, programación, gerenciamiento y evaluación de proyectos.

En la modalidad Capacitación Externa, para mandos medios y personal de conducción se relevaron 59 demandas específicas, para las cuales se evaluará oportunamente la procedencia como la cobertura a asignar según lo establece la normativa vigente⁵. Entre ellas:

- Especialización en Dirección de Proyectos
- Curso de preparación para el examen de certificación del Project Management Institute
- Posgrado en Seguridad Social (Modalidad virtual)
- Inglés Técnico para FGS
- Proyectos financiados por Organismos Internacionales de Crédito. Formulación – Gestión – Evaluación
- Indicadores para Control de Gestión: ¿Cómo mejorar la Gestión Pública a través de estos instrumentos?
Implementación de Procesos de Calidad Para el Sector Público como Camino a la Certificación Bajo Estándares Internacionales ¿Cómo implementarlos en forma exitosa en el Sector Público?
- Change Management Practitioner Certified
- Programa de Especialización en Tributación
- Diplomatura en Ambiente, Tecnología y Derecho
- Programa de Formación Gerencial
- Programa Ejecutivo en RRHH
- Coaching Organizacional y Liderazgo

⁵ | Citar Res. DEA 62-2017.-

- Programa de Formación de Líderes Energéticos
- Maestría en Dirección Estratégica y Tecnológica
- Posgrado en Management - Liderazgo e Innovación estratégica para el gerenciamiento de negocios
- La serie de normas IRAM
- Diplomatura en Gestión de la Energía

3. Habilidades Sociales

Para el personal de áreas descentralizadas y centralizadas se implementarán las siguientes actividades

- Team Building (fortalecimiento de equipos de trabajo)
- Liderazgo para mandos medios
- Habilidades Sociales Aplicadas para mandos medios (virtual)
- Afrontamiento del estrés laboral en atención al público en las UDAs y Oficinas.
- Comunicación estratégica
- Conversaciones difíciles
- Gestión del tiempo y reuniones efectivas
- Atención al público en UDAs y Oficinas.

4. Formación de Instructores

- Formación básica de Instructores (curso virtual)
- Formación básica de Tutores Virtuales en campus DCAP
- Formación básica para Contenidistas en campus DCAP
- Formación de Gestores de la plataforma virtual.
- Formación de tutores ANSES en la plataforma virtual de la Secretaria de DDHH y Pluralismo Cultural de la Nación.

IV.c. Programas especiales

Además de la planificación antes detallada basada en el Relevamiento de Necesidades de Capacitación, se trabajará conjunta e integralmente con otras Direcciones acompañando con la capacitación en el desarrollo e implementación de diversos programas especiales, entre ellos:

- Programa Prevención de Conflictos (PPC) (RESO 5-2018):
- Programa PAIS: Enfoque de DDHH, en especial dedicados a Inclusión de personas con Discapacidad y Diversidad Sexual
- Programa JOVENES PROFESIONALES
- Reingeniería de Procesos Digitales
- Programa Ventanilla Única (Mesas de Cómputos)
- Evaluación de Desempeño, etc.

IV.d. Terminalidad Secundaria: RES. DEA 9-2018

Mediante el dictado de la Resolución DEA 9-2018 se instrumenta la difusión y promoción continua de los diversos planes y programas de educación formal secundaria.

La Dirección de Capacitación impulsa la presente medida señalando que, en el marco de la política integral de desarrollo del capital humano se propicia que los agentes que finalicen sus estudios secundarios puedan incluso acceder a estudios superiores, redundando en su crecimiento y beneficio propio, como así también, en el cumplimiento de políticas tendientes a la profesionalización de los recursos humanos del Organismo.

Es por ello que resulta necesario disponer de medidas que contribuyan y faciliten su cumplimiento, a efectos de brindar una respuesta efectiva a los agentes del Organismo en condición de terminalidad escolar secundaria.

Para tal efecto se ratifica la vigencia de la Resolución D.E-A N° 475/96 a los fines de conceder una franquicia horaria de hasta NOVENTA (90) minutos diario, y un máximo de SIETE HORAS Y

MEDIA (7 y 1/2), a los trabajadores de esta Administración durante el tiempo en que se encuentren cursando y finalizando sus estudios secundarios en sus diversas modalidades, tales como; presencial, semipresencial y a distancia.

IV.c. Capacitación externa⁶

La gestión de solicitudes de Capacitación Externa se realiza conforme la Resolución DE-A N°62-17, que aprueba el Reglamento de Capacitación Externa para el personal de ANSES, así como los Términos y Condiciones a cumplimentar para la solicitud de actividades formativas con un proveedor externo.

Durante 2018, se trabajará en la readecuación del proceso operativo atento que los requerimientos de capacitación externa deben comunicarse y tramitarse a través del aplicativo GDE.

Para el año 2018, se relevaron 315 vacantes de capacitación externa con erogación y 2530 vacantes de capacitación externa sin erogación fueron solicitadas formalmente al INAP del Ministerio de Modernización, agrupados según áreas temáticas de la siguiente manera:

CAPACITACIÓN EXTERNA CON EROGACIÓN		
ÁREA TEMÁTICA REQUERIDA	VACANTES	
	Total	general
FORMACIÓN BÁSICA PARA LA GESTIÓN	121	38,41%
FORMACIÓN ESPECIALIZADA	92	29,21%
HABILIDADES SOCIALES	44	13,97%
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y SISTEMAS APLICATIVOS	58	18,41%
Total general	315	100,00%

⁶ | Res D.E.-A 926/10 y 04-01 del 01/11/2012

CAPACITACIÓN EXTERNA SIN EROGACIÓN		
VACANTES SOLICITADAS A INAP	CANTIDAD	%
ESCUELA DE FORMACIÓN PÚBLICA INAP	1.617	63,91%
ESCUELA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA INAP	913	36,09%
Total general	2.530	100,00%
AGRUPADAS POR ÁREA TEMÁTICA REQUERIDA	VACANTES SOLICITADAS	
	Q	%
ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	325	12,85%
HABILIDADES DIRECTIVAS	295	11,66%
ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS	257	10,16%
GESTIÓN PÚBLICA	238	9,41%
ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE OFICINA	225	8,89%
COMUNICACIÓN	160	6,32%
INNOVACIÓN	155	6,13%
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	135	5,34%
ORGANIZACIÓN Y CAPITAL HUMANO	130	5,14%
Herramientas de Gestión Pública	110	4,35%
COMPRAS Y CONTRATACIONES	104	4,11%
ATENCIÓN AL CIUDADANO	85	3,36%
CULTURA ORGANIZACIONAL	70	2,77%
INFORMÁTICA APLICADA	70	2,77%
SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO	70	2,77%
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	45	1,78%
OPERACIONES Y PROCESOS	25	0,99%
PROVINCIAL	25	0,99%
CENTROS DE DOCUMENTACIÓN	6	0,24%
Total general	2.530	100,00%
AGRUPADAS POR MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD	%
VIRTUAL AUTOGESTIONADO	1.000	39,53%
VIRTUAL TUTORADO	706	27,91%
PRESENCIAL	697	27,55%
SEMIPRESENCIAL	127	5,02%
Total General	2.530	100,00%

V. Resumen Final PAC 2018.

El Plan Anual de Capacitación (PAC) 2018 constituye el resultado de un trabajo de elaboración colectiva que tiene como principal insumo el Relevamiento de Necesidades de Capacitación (RNC) efectuado en todas las dependencias de ANSES.

En el marco de la política integral de recursos humanos de ANSES el PAC constituye una herramienta estratégica que tiene como objetivo promover y brindar una capacitación de calidad, integrada y comprometida con:

- la mejora de las Unidades Organizativas,
- el desempeño del personal en el logro de sus objetivos de gestión, y
- la entrega de prestaciones y servicios a los ciudadanos.

La meta propuesta para 2018 es lograr que cada agente de ANSES realice como mínimo DOS (2) ACTIVADES DE CAPACITACION al año, preferiblemente, una de tipo general y otra orientada o especializada.

A modo de resumen final, se detalla en la Tabla que sigue, el total de vacantes a otorgar a través de la Dirección de Capacitación planificadas para el año 2018 según tipo de capacitación, modalidad y áreas de dependencia de los destinatarios.

RESULTADOS VACANTES A OTORGAR PAC 2018 ANSES	
Según TIPO DE CAPACITACION	VACANTES A OTORGAR (Nº)
INTERNA Y EXTERNA TOTAL (1) +(2)	23357
INTERNA	20512
EXTERNA	2845
(2.a) con erogación	315
(2.b.) sin erogación	2530
Según MODALIDAD DE DICTADO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION	DISTRIBUCION PORCENTUAL (%)
virtual y semipresencial	41%
presencial	59%
Según AREAS DE DEPENDENCIA DE LO/A DESTINATARIO/A S DE LA CAPACITACION	DISTRIBUCION PORCENTUAL (%)
AREAS CENTRALES	33%
AREAS DESCENTRALIZADAS	67%

Anexo: Relevamiento de Necesidades de Capacitación (RNC) 2018



RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (RNC) 2018 FICHA TECNICA

- Normativa aplicable: RRHH-04-07(modificada)-MAUS 68-011 (EN VIGENCIA desde del 31-11-17)
- Período de difusión: Desde el 22 de noviembre de 2017 se efectuó la difusión al interior de ANSES por diversos canales de comunicación en simultáneo como: Intranet, NotiRH, Correo Electrónico de la SEDA a los Directores Generales y Directores.
- Período de Relevamiento: Se realizó entre los días 22 de noviembre de 2017 y 5 de enero de 2018.
- Período de procesamiento de datos: La Coordinación de Formación Continua de la DCAP efectuó el procesamiento de los datos relevados entre el 22 de noviembre de 2017 y el 24 de enero de 2018.
- Tasa de respuesta: Sobre un total de 86 áreas orgánicas a relevar, contestaron 50 áreas, lo que equivale a un 65% de respuesta cubierta.
- Fuente de relevamiento de Datos: Aplicación NECA.-MAUS 68-011
- Tasa de respuesta: 67,39% (62 UF relevadas)
- Universo: 92 Unidades Funcionales (UF)

ANSES

 Presidencia de la Nación

RNC 2018: RESUMEN CANTIDAD DE VACANTES SOLICITADAS POR TIPO DE ACTIVIDAD DE CAPACITACION

Tipo de Actividades de Capacitación	Entidad/es proveedora/s del servicio	Q vacantes solicitadas RNC 2018	Q vacantes solicitadas RNC 2017	Diferencia RNC 2018 Vs RNC 2017
Capacitación Interna	ANSES (DCAP)	39323	39412	-89
Capacitación Externa con erogación para ANSES	Universidades, Centros Educativos, Institutos Terciarios, Consultoras, Consejos Profesionales, etc.	315	205	110
Capacitación Externa sin erogación para ANSES	INAP, SIGEN, Sec.DDHH, Sedronar, ECAE, etc.	2530	S/D	2530
TOTAL		42168	39617	2551
Estimación Q cursos (capac. Interna) promedio por agente/año	Sobre Universo= 15512 agts ANSES	2,59	2,54	

RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA INFORME PRELIMINAR AL 25/01/2018

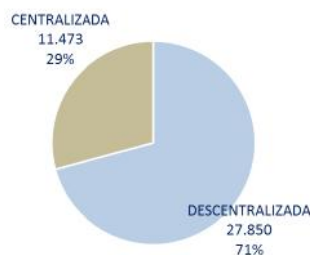
CANTIDAD DE VACANTES SOLICITADAS

CAPACITACIÓN INTERNA 39.323

UF VIGENTES (DG + DIR) UF RELEVADAS TASA DE RESPUESTA

92 62 67,39%

UNIDAD FUNCIONAL SUPERIOR	CANTIDAD DE VACANTES	
	Q	%
SEP	30.811	78,35%
SEDA	4.486	11,41%
SG	1.825	4,64%
SLYT	1.231	3,13%
SFGS	550	1,40%
PPYP	306	0,78%
UAI	114	0,29%
Total general	39.323	100,00%



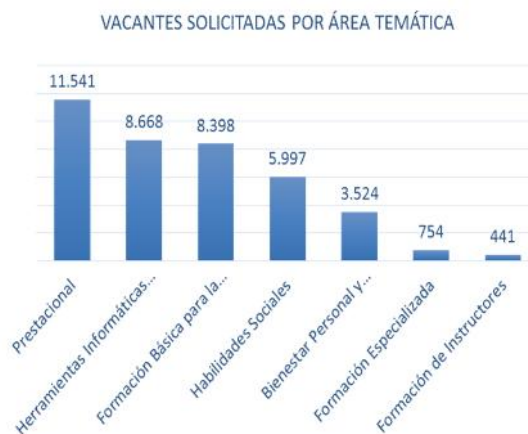
Nota:

- Las solicitudes de vacantes procesadas al momento se registraron en el sistema aplicativo NECA o fueron recepcionadas vía correo electrónico por inconvenientes en el mismo.
- El Relevamiento de Necesidades de Capacitación realizado corresponde al período Noviembre 2017 Al 25 de Enero 2018.

RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA

Distribución porcentual de las vacantes más solicitadas según área temática de capacitación

ÁREA TEMÁTICA REQUERIDA	VACANTES SOLICITADAS	
	CANTIDAD	%
PRESTACIONAL	11.541	29,35%
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y SISTEMAS APLICATIVOS	8.668	22,04%
FORMACIÓN BÁSICA PARA LA GESTIÓN	8.398	21,36%
HABILIDADES SOCIALES	5.997	15,25%
BIENESTAR PERSONAL Y DESARROLLO CULTURAL	3.524	8,96%
FORMACIÓN ESPECIALIZADA	754	1,92%
FORMACIÓN DE INSTRUCTORES	441	1,12%
Total general	39.323	100,00%



ANSES

Presidencia de la Nación

RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA DGPD Y DGPC

ÁREA	UNIDAD FUNCIONAL	VACANTES SOLICITADAS	
		CANTIDAD	%
DESCENTRALIZADA	DIR RED INTERIOR	15.882	51,55%
	JEFATURA REGIONAL NOROESTE	4.285	13,91%
	JEFATURA REGIONAL LITORAL	3.767	12,23%
	JEFATURA REGIONAL SUR I	3.006	9,76%
	JEFATURA REGIONAL CUYO	2.669	8,66%
	JEFATURA REGIONAL NORTE	1.331	4,32%
	JEFATURA REGIONAL CENTRO	642	2,08%
	JEFATURA REGIONAL NORESTE	130	0,42%
	JEFATURA REGIONAL SUR II	52	0,17%
	DIR RED BUENOS AIRES	11.968	38,84%
	JEFATURA REGIONAL BONAERENSE II	2.542	8,25%
	JEFATURA REGIONAL BONAERENSE I	2.371	7,70%
	JEFATURA REGIONAL CAPITAL FEDERAL	2.340	7,59%
	JEFATURA REGIONAL BONAERENSE IV	1.701	5,52%
	JEFATURA REGIONAL CONURBANO II	1.535	4,98%
	JEFATURA REGIONAL CONURBANO I	1.464	4,75%
	JEFATURA REGIONAL BONAERENSE III	15	0,05%
CENTRALIZADA	DIR GRAL DE PRESTACIONES CENTRALIZADAS	1.521	4,94%
	DIR ATENCION TELEFONICA	1.389	4,51%
	DIR UNIDAD CENTRAL DE APOYO	132	0,43%
	DIR GRAL CONTROL PRESTACIONAL	1.187	3,85%
	DIR DETECCION	661	2,15%
	DIR CTROL.DE LA LIQUID. Y RED DE G.MOVILES	464	1,51%
	DIR EVALUACION DE PROCESOS DE CONTROL	62	0,20%
	SD EJ DE PRESTACIONES	253	0,82%
	DG COORDINACIÓN OPERATIVA Y TÉCNICA	207	0,67%
	DG CONTROL PRESTACIONAL	46	0,15%
Total general	30.811	100,00%	

- La Red Interior solicitó el 52% de las vacantes registradas en Prestaciones, mientras que la Red Buenos Aires representa el 39%.

- Las Jefaturas Regionales con mayor demanda son:

- Red Interior
 - Noroeste (14%)
 - Litoral (12%)
 - Sur I (10%)
- Red Buenos Aires
 - Bonaerense II (8%)
 - Bonaerense I (8%)
 - Capital Federal (8%)

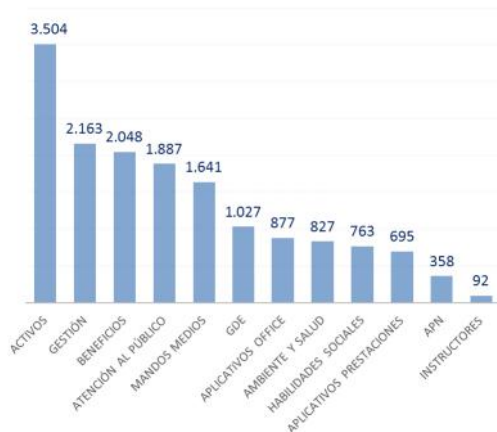
- Las áreas centralizadas concentran alrededor del 9% de las solicitudes procesadas.

Presidencia de la Nación

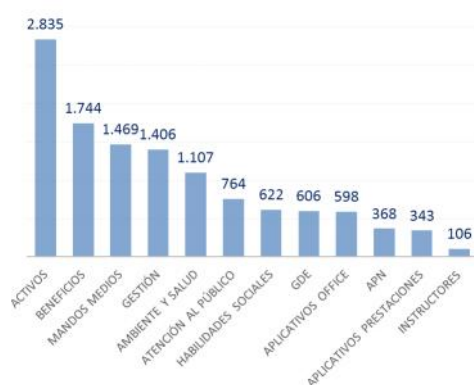
RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA

Vacantes solicitadas y cursos según Redes de la DGPD

VACANTES SOLICITADAS RED INTERIOR



VACANTES SOLICITADAS RED BUENOS AIRES



ANSES

Presidencia de la Nación

RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA

Por Redes de la DGPD

RED INTERIOR		
TEMÁTICA GENERAL DE LA ACTIVIDAD	VACANTES SOLICITADAS	%
ACTIVOS	3.504	22,06%
GESTIÓN	2.163	13,62%
BENEFICIOS	2.048	12,90%
ATENCIÓN AL PÚBLICO	1.887	11,88%
MANDOS MEDIOS	1.641	10,33%
GDE	1.027	6,47%
APLICATIVOS OFFICE	877	5,52%
AMBIENTE Y SALUD	827	5,21%
HABILIDADES SOCIALES	763	4,80%
APLICATIVOS PRESTACIONES	695	4,38%
APN	358	2,25%
INSTRUCTORES	92	0,58%
Total General	15.882	100,00%

RED BUENOS AIRES		
TEMÁTICA GENERAL DE LA ACTIVIDAD	VACANTES SOLICITADAS	%
ACTIVOS	2.835	23,69%
BENEFICIOS	1.744	14,57%
MANDOS MEDIOS	1.469	12,27%
GESTIÓN	1.406	11,75%
AMBIENTE Y SALUD	1.107	9,25%
ATENCIÓN AL PÚBLICO	764	6,38%
HABILIDADES SOCIALES	622	5,20%
GDE	606	5,06%
APLICATIVOS OFFICE	598	5,00%
APN	368	3,07%
APLICATIVOS PRESTACIONES	343	2,87%
INSTRUCTORES	106	0,89%
Total General	11.968	100,00%

ANSES

Presidencia de la Nación

RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA

Vacantes solicitadas por UF autorizante

ÁREA	UNIDAD FUNCIONAL AUTORIZANTE	VACANTES SOLICITADAS		
		CANTIDAD	%	
DESCENTRALIZADA	DIR RED INTERIOR	15.882	40,39%	
	DIR RED BUENOS AIRES	11.968	30,44%	
	SD EJ DE ADMINISTRACIÓN	1.900	4,83%	
	DG PRESTACIONES CENTRALIZADAS	1.521	3,87%	
	DG CONTROL PRESTACIONAL	1.187	3,02%	
	DG RELACIONES INSTITUCIONALES Y CON LA COMUNIDAD	1.137	2,89%	
	DG INFORMÁTICA E INNOV. TECNOLÓGICA	908	2,31%	
	DG ASUNTOS JURÍDICOS	782	1,99%	
	DG RECURSOS HUMANOS	696	1,77%	
	DG DISEÑO DE NORMAS Y PROCESOS	644	1,64%	
	SECRETARÍA GENERAL	631	1,60%	
	DG OPERACIONES	338	0,86%	
	CENTRALIZADA	DG ANÁLISIS Y LIQUIDACIÓN DE SENTENCIAS JUDICIALES	328	0,83%
		DG PROYECTOS PREVISIONALES Y DE PAGOS	306	0,78%
SD EJ DE OPERACIONES DEL FGS		278	0,71%	
SD EJ DE PRESTACIONES		253	0,64%	
DG CONTROL DEL FGS		146	0,37%	
SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA		121	0,31%	
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA		114	0,29%	
DG PROGRAMA ARGENTA		103	0,26%	
DG COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA		57	0,14%	
DG INVERSIONES		23	0,06%	
Total general		39.323	100,00%	

2018: RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTERNA

Ranking de los 12 cursos más solicitados

RANKING DE LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS RNC 2018		
TEMÁTICA GENERAL DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD	%
ACTIVOS	6.939	17,65%
GESTIÓN PREVISIONAL	5.832	14,83%
MANDOS MEDIOS (Liderazgo, Team Building, Comunicación)	4.910	12,49%
BENEFICIARIOS	4.375	11,13%
APLICATIVOS OFFICE (Word, Excel , Access. Project)	3.971	10,10%
AMBIENTE Y SALUD (RCP, Prev. De Incendios y Evacuación)	3.525	8,96%
ATENCIÓN AL PÚBLICO	3.389	8,62%
GDE (4 módulos)	2.988	7,60%
APLICATIVOS PRESTACIONES	1.100	2,80%
HABILIDADES SOCIALES (Manejo del stress, Trabajo en eq)	935	2,38%
APN (Compras, Políticas Publicas y Seg social, Presupuesto)	826	2,10%
INSTRUCTORES (formación de Tutores Virtuales/Instr. Presenc)	533	1,36%
Total General	39.323	100,00%

2018: RELEVAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EXTERNA

CANTIDAD DE VACANTES SOLICITADAS

CAPACITACIÓN EXTERNA 315

UNIDAD FUNCIONAL SUPERIOR	CANTIDAD DE VACANTES	
	CANTIDAD	%
SEDA	208	66,03%
UAI	67	21,27%
SG	35	11,11%
SEP	4	1,27%
PPYP	1	0,32%
SFGS	a definir	0,00%
SLYT	0	0,00%
Total general	315	100,00%

ÁREA TEMÁTICA REQUERIDA	VACANTES	
	Total	general
FORMACIÓN BÁSICA PARA LA GESTIÓN	121	38,41%
FORMACIÓN ESPECIALIZADA	92	29,21%
HABILIDADES SOCIALES	44	13,97%
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y SISTEMAS APLICATIVOS	58	18,41%
Total general	315	100,00%



ANSES

 **Presidencia de la Nación**



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

**Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico**

Número:

Referencia: PAC 2018 - EX-2018-09552460- -ANSES-DCA#ANSES

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 25 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=MINISTERIO DE MODERNIZACION,
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2018.03.22 11:25:58 -03'00'

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR,
o=MINISTERIO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE
MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT
30715117564
Date: 2018.03.22 11:25:59 -03'00'