

República de Colombia



Libertad y Orden

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

RESOLUCIÓN NÚMERO 217 DE

(28 ABR 2017)

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2017"

LA PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas por literal e) del artículo 2.2.5.6.1 del Decreto 1083 de 2015 y el numeral 7º del artículo 10 del Decreto Ley 4134 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que el Sistema Nacional de Capacitación creado por el Decreto Ley 1567 de 1998 tiene como objetivo incrementar la capacidad de aprendizaje y de acción de los servidores públicos del Estado y en consecuencia, lograr mayor eficiencia y eficacia de la administración pública.

Que en cumplimiento del artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 del Grupo Gestión del Talento Humano realizó los estudios técnicos que reflejaron necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, los cuales fundamentan el Plan Institucional de Capacitación que se adopta con la presente Resolución.

Que de acuerdo con la Resolución N° 141 del 29 de marzo de 2017 "Por medio de la cual se fija el reglamento interno de capacitación de la Agencia Nacional de Minería" y el Decreto Ley 1567 de 1998 cada entidad debe formular, con una periodicidad mínima de un año, su Plan Institucional de Capacitación.

Que mediante Resolución N° 102 de fecha 15 de marzo de 2017, proferida por la Presidente de la ANM, se conformó la Comisión de Personal para un periodo de dos (2) años, organismo que de acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, deberá "participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento".

Que el Plan Institucional de Capacitación y Formación que se adopta en el presente acto administrativo para la Agencia Nacional de Minería, obedece a los criterios establecidos por el Gobierno Nacional en materia de formación y capacitación orientada a lograr la mejora de competencias laborales de sus

A 9/14

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2017

servidores y al logro de una gestión institucional eficiente y eficaz, enfocadas a la consecución de logros y metas institucionales.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

✓ **ARTÍCULO 1°.- Adopción.** Adóptese el Plan Institucional de Capacitación y Formación para los Funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2017, cuyo documento técnico adjunto hace parte integral del presente acto administrativo.

✓ **ARTICULO 2°.- Presupuesto.** El Plan Institucional de Capacitación queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal amparada con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal –CDP- número 11017 del 15 de febrero de 2017.

✓ **ARTÍCULO 3°.- Ajustes.** En caso que el Departamento Administrativo de la Función Pública realice ajustes a la normatividad sobre la materia, se procederá a realizar los ajustes al Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 4°.- Seguimiento. De acuerdo a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 la Comisión de Personal participará activamente en la evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO 5°.- La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

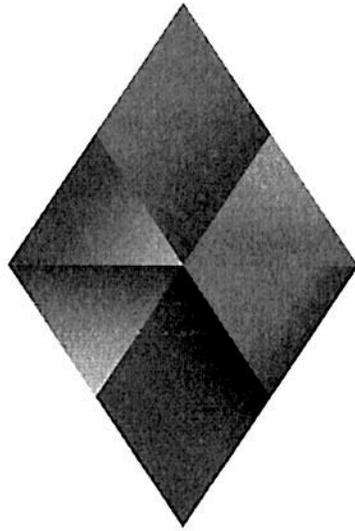
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C. a 28 ABR 2017


SILVANA BEATRIZ HABIB DAZA

Elaboró: Paola Vivas Arango - Contratista GGTH 
Revisó: Elvira Reyes Rodríguez, Coordinadora GGTH 
Aprobó: Aura Isabel González Tiga, Vicepresidenta Administrativa y Financiera 
Andrés Felipe Vargas Torres, Asesor Despacho Presidencia ANM
Laura Cristina Quintero Chinchilla – Jefe Oficina Asesora Jurídica





AGENCIA NACIONAL DE
MINERÍA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2017

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.¹

Teniendo en cuenta como eje rector las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: “Todos por un Nuevo País: Paz, equidad y educación”, específicamente en el tema Buen Gobierno, entendido éste como una gestión eficiente orientada a la satisfacción ciudadana, la capacitación fortalece los procesos organizacionales dándole cabida a ámbitos de acción clave, tales como la transparencia y la lucha contra la corrupción, la vocación por el servicio público y el servicio ciudadano, entre otros.

Igualmente, la capacitación aporta como un todo al bienestar de los funcionarios, al tener en cuenta al ser y fortalecer sus competencias personales, profesionales y/o laborales, lo que adicionalmente optimiza el clima organizacional al mejorar las relaciones entre los funcionarios y la institución.

Por lo tanto, los Planes Institucionales de Capacitación se deben formular con el propósito de contribuir a potenciar competencias, mejorar el desempeño laboral y no menos importante, para fomentar el desarrollo personal de los servidores públicos, lo que a su vez se refleja en el mejoramiento de las organizaciones.

Como estrategia indispensable se tendrá el apoyo de la Oficina de Tecnología e Información para desarrollar un módulo de inducción virtual para facilitar el acoplamiento al desarrollo de las funciones de los nuevos servidores producto del concurso de méritos, e igualmente será fundamental desarrollar la reinducción, la cual se dirige a reorientar la integración de los funcionarios con la cultura de la Agencia en virtud a los cambios producidos en ésta y en el Estado, fortaleciendo su sentido de pertenencia.

Es por esto que el Plan Institucional de Capacitación –PIC- de la Agencia Nacional de Minería para la vigencia 2017, se elaboró orientando los objetivos de la capacitación al desarrollo de competencias laborales de los funcionarios y articulando el esfuerzo de la capacitación con un desempeño efectivo en el trabajo y para el desarrollo del mismo se tendrá en cuenta lo establecido en la Resolución N° 141 de fecha 29 de marzo de 2017 “Por medio de la cual se fija el reglamento interno de capacitación de la Agencia Nacional de Minería”.

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la Elaboración del Plan Institucional de Capacitación, 2008.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales y al mejoramiento de la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo del programa de capacitación, el cual está orientado al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Enfocar las capacitaciones a los principios orientadores del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: “Todos por un Nuevo País”, desarrollando la estrategia transversal “Buen Gobierno”.
- Adelantar la inducción y reinducción para todos los funcionarios de la Agencia.
- Orientar la capacitación de los funcionarios de la Agencia con el fin de mejorar sus capacidades y competencias en las perspectivas del ser, saber y hacer.
- Fortalecer y complementar los conocimientos y el desarrollo de habilidades de los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería.
- Incentivar a las dependencias con conocimientos y experticia en temas de interés de la Agencia, a que los multipliquen al interior de la entidad.
- Instruir a los funcionarios de las áreas transversales (no misionales) de una manera vivencial la experiencia de estar en una mina a través de la visita didáctica a la sede de la Agencia en Ubaté.
- Maximizar el uso de los recursos asignados para alcanzar el mayor número de servidores capacitados tanto del nivel central como especialmente del nivel regional mediante la promoción de alianzas interinstitucionales y proyectos de aprendizaje en equipo.
- Aumentar el grado de satisfacción de los usuarios con las actividades ejecutadas en el marco del PIC.
- Establecer bases para iniciar un proceso de gestión del conocimiento en la Agencia Nacional de Minería.
- Desarrollar un proyecto de aprendizaje en equipos –PAE- denominado “Minería para No Mineros”, dirigido a las áreas transversales de la entidad, con el fin de generar conocimiento sobre la misión de la entidad.

3. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

3.1 Programa de Inducción

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la entidad y debe realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Ésta se realiza en tres etapas, de las cuales dos le corresponden a la entidad a través del Grupo de Gestión del Talento Humano y otra al jefe inmediato de la dependencia donde desarrollará sus labores.

Etapas de inducción

Primera: Grupo de Gestión del Talento Humano

- Entrega de comunicación al funcionario que ingresa notificándole sus funciones y un CD que contiene los siguientes documentos:
 - Cartilla de inducción que contiene los temas relacionados con el funcionamiento de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
 - Presentaciones de las vicepresidencias misionales, donde se señalan los aspectos más importantes de las actividades desarrolladas por cada una de ellas.
 - Documentos normativos importantes para el funcionamiento de la Entidad.
- Comunicación de presentación al jefe inmediato del nuevo funcionario, suministrándole la información básica del nuevo servidor que ha sido nombrado.

Segunda: Jefe inmediato

El jefe inmediato realizará la inducción en el puesto de trabajo, en la dependencia conjuntamente con su equipo de trabajo; de esto se dejará constancia en el formato establecido para tal fin. Se incluye en dicha inducción temas del área del desempeño, funciones, presentación en la dependencia, entrega de instrumentos y puesto de trabajo, objetivos del cargo con sus funciones y labores a desarrollar. Una vez diligenciado el formato respectivo debe ser remitido al Grupo de Gestión del Talento Humano para archivo en la historia laboral.

Tercera: Grupo Gestión del Talento Humano

Se realizará una capacitación de inducción general dentro de los cuatro meses siguientes a su posesión, la cual se podrá realizar presencial o virtual a través de la plataforma que para tal fin se está diseñando. En este espacio se realizará la presentación de la ANM y sus dependencias, así como la misión, visión, valores y principios de gobernabilidad, códigos de ética y buen gobierno, estructura organizacional, código disciplinario, bienestar, sistema de seguridad y salud en el trabajo, capacitación, sistema prestacional.

3.2 Programa de reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en razón a los cambios que se van produciendo continuamente en la entidad y se realizará a todos los empleados por lo menos cada dos años. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Tanto en los programas de inducción como de reinducción se pueden incluir temas transversales relacionados con el MECI, sistema de gestión de calidad, modelo integrado de gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como otros temas relacionados con el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

La participación en los programas de inducción y reinducción deberá tener registro y se dejará constancia a estas actividades a través de una certificación expedida por la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

4.1 Necesidades presentadas por la asociación de servidores públicos de la ANM – ASPANM

Presupuesto y contratación estatal (enfocados a la negociación colectiva).
Acoso laboral (en todo su contexto Ley 1010/2006) incluir procedimiento para denunciar.

4.2 Seguridad y Salvamento Minero

Las capacitaciones sobre seguridad y salvamento minero las realizará directamente la Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera, a través del Grupo de Salvamento Minero, con los recursos asignados para tal fin y se brindará apoyo desde el grupo de GGTH

4.3 Oficina de Control Interno

Actualización en Normas NICSP, tanto para el área financiera como para control interno.

4.4. Grupo de Planeación

Los temas relacionados con Calidad serán abordados directamente desde el grupo de planeación y se brindará el apoyo que se requiera desde el GGTH.

4.5. Grupo de Talento Humano

El Grupo Gestión del Talento Humano diseñó un instrumento de levantamiento de información de necesidades para funcionarios y se puso a disposición de todos los servidores vía *web*, con el fin determinar las mismas para la construcción del presente plan, que se ejecutará en la vigencia 2017.

Se realizaron dos tipos de encuestas, una para funcionarios y otra para Vicepresidentes, Jefes de Oficinas y Coordinadores, cuya diferencia radica en que a estos últimos se les incluyó una pregunta para que informen, desde su experiencia y competencia en la Agencia, en qué temas pueden capacitar internamente a los funcionarios.

De acuerdo con lo anterior y teniendo como precedente los temas solicitados por los Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupo, funcionarios, Oficina de Control Interno y sugeridos por la información solicitada en los informes FURAG y el Informe Ejecutivo Anual Sistema de Control Interno, así como los lineamientos para la presente vigencia del Departamento Administrativo de la Función Pública, quien sugiere enfatizar en los temas misionales, los temas que se desarrollarán en el 2017 son:

Con recursos del rubro de capacitación se desarrollarán los siguientes temas a través de seminarios, talleres, cursos los cuales se contratarán para la presente vigencia:

N°	TEMA
1	Comercio internacional
2	Gestión pública
3	Relacionamiento territorial, ordenamiento territorial y con las comunidades
4	Atención al usuario, servicio al cliente
5	Estatuto anticorrupción
6	Actualización normatividad financiera – normas NIIF, normas internas de contabilidad
7	Inglés avanzado técnico
8	Temas de Presupuesto para temas de negociación colectiva.
9	Contratación Estatal.
10	Código Disciplinario único – Comportamientos éticos

Con el apoyo de la Red Institucional de Capacitación se buscará abordar los siguientes temas, a través de la Oferta ofrecida por las diferentes entidades, para lo cual una vez validada se realizarán invitaciones a cada uno de los servidores que se inscriban y se llevará el respectivo control y trazabilidad de los mismos

N°	TEMA	RED DE CAPACITACION
11	Visita mina didáctica Ubaté (inducción)	Apoyo desde Bienestar
12	Pedagogía para la paz	DAFP, ESAP, Alto comisionado para la paz
13	Sistema de Gestión de Calidad	Lo realizará planeación
14	Gestión del Talento Humano: Situaciones administrativas, Evaluación del Desempeño Laboral, SSST	Apoyo del DAFP, CNSC y Grupo Gestión del Talento Humano ANM
15	Sistemas propios informáticos de la entidad	Apoyo de TICS
16	Sistema ORFEO y nuevos aplicativos para correspondencia.	Apoyo de TICS
17	Sistema General de Regalías	ESAP.
18	Gestión documental	Grupo Servicios Administrativos
19	Trabajo en equipo	ARL. SENA
20	Sistemas de información. Excel, Word	SENA
21	Software minero, ARGISMAP, AUTOCAD I, II, III, PLOTEAR, ARC. GIS	OFICINA DE TIC
22	Inglés básico	SENA
23	Acoso laboral	Min. trabajo, Procuraduría
24	Minería para no mineros.	Proyecto Aprendizaje en equipo
25	Temas de carrera administrativa.	CNSC
24	Certificación de competencias laborales	SENA

Los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo se incluyen en el presente documento y serán abordados de acuerdo a un cronograma establecido por el Grupo de Gestión del Talento Humano y con apoyo de la ARL Positiva y la validación del COPASST.

Las capacitaciones en pedagogía para la paz se programan dando cumplimiento a las prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y se desarrollarán en coordinación con la Oficina del Alto Comisionado Para la Paz o la ESAP o el DAFP; el cronograma se establecerá de acuerdo a la disponibilidad de esas entidades.

Los temas relacionados con normatividad minera, normatividad ambiental y minería para no mineros se abordarán a través de los proyectos de aprendizaje en equipo.

Se coordinarán con la Comisión Nacional de Servicio Civil capacitaciones específicas para la Comisión de Personal con el fin de garantizar su funcionamiento.

5. ESTRATEGIA ADICIONALES

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.

El Grupo Gestión de Talento Humano, promoverá la conformación de equipos con personas con diferentes experiencias, que trabajen juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos. Igualmente se prestará el apoyo y la asesoría permanente a los equipos que pudieran conformarse, con el fin de que el grupo adelante los pasos necesarios para desarrollar el Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas y se hará extensiva la invitación a los funcionarios de la Agencia teniendo en cuenta las invitaciones y la publicación de ofertas en cada una de las entidades:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno – ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Secretaria Distrital de Movilidad
- Archivo General de la Nación – AGN

6. CRONOGRAMA CAPACITACION

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PIC 2017													
ASUNTO	2017												INVERSIÓN
	Trím 1			Trím 2			Trím 3			Trím 4			
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Realización encuesta de necesidades	X												
Tabulación encuesta de necesidades		X											
ETAPA DE PLANEACIÓN													
Solicitud CDP	X												
Elaboración documento borrador PIC 2017		X											
Presentación Comisión de Personal borrador PIC			X										
Elaboración Resolución PIC				X									
Elaboración estudios previos contratación PIC					X								
Entrega documentos al Grupo de Contratación para trámite de contratación del PIC					X	X							
ETAPA DE EJECUCIÓN													
Inducción	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No
Capacitación en Evaluación del Desempeño CNSC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	No
Programa de Certificación en Competencias Laborales SENA		X	X	X		X	X	X					No
Proyecto de Aprendizaje en Equipo "Minería para No Mineros"					X								No
Seminarios ESAP			X	X	X	X	X	X	X	X			No
Capacitación Paz y Post Conflicto					X			X			X		No
Comercio internacional						X							Si
Gestión pública							X						Si
Relacionamiento territorial, ordenamiento territorial y con las comunidades							X						Si
Atención al usuario, servicio al cliente								X					Si
Estatuto anticorrupción								X					Si
Actualización normatividad financiera – normas NIIF, normas internas de contabilidad									X				Si
Inglés avanzado técnico									X				Si
Temas de Presupuesto para temas de negociación colectiva.										X			Si
Código Disciplinario Único - Comportamientos Éticos											X		Si
Contratación Estatal.								X					Si
Visita a la mina didáctica de Ubaté							X	X	X	X			Si
ETAPA DE CIERRE													
Presupuesto y Planeación PIC 2018												X	
Cierre y entrega de informes												X	
Encuesta de necesidades 2018												X	

7. INDICADORES

Como estrategia para la presente vigencia se medirá la satisfacción de los asistentes a las capacitaciones programadas, por lo tanto, el indicador es el siguiente:

NOMBRE	ALCANCE	FÓRMULA
% de satisfacción de capacitaciones en la vigencia	Lograr la satisfacción de los funcionarios con las actividades de programadas en el plan de capacitación del 70%	% de percepción obtenida frente a las actividades del plan de capacitación / % de percepción esperada frente a las actividades del plan de capacitación

Elaboró: Paola Mariana Vivas. Contratista GGTH

Revisó: Elvira Reyes Rodríguez. Coordinadora Grupo Gestión del Talento

Aura Isabel González Tiga. Vicepresidente Administrativa y Financiera



ANEXO 1 ENCUESTA JEFES

**AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA
VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017**

Agradecemos el diligenciamiento del presente formulario con el fin de establecer las necesidades de formación y capacitación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para el próximo año. Así mismo, esta información será el insumo para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2017.

DEPENDENCIA	
CARGO	

Por favor para establecer las necesidades de capacitación y formación tenga en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia** Se refiere a que el tema que esté solicitando esté relacionado con las funciones de la dependencia
- Especificidad** Hace referencia a la concreción del tema propuesto
- Asequibilidad** Se debe tener en cuenta que el tema propuesto sea asequible en cobertura y presupuesto.

1. Escriba los tres (3) principales objetivos estratégicos de su dependencia para la vigencia 2017:

a)	
b)	
c)	

2. Por favor diligencie los temas específicos que considera que las personas a su cargo deben conocer o reforzar para lograr los objetivos estratégicos relacionados en el punto 1. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia.

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	NIVEL POBLACIÓN OBJETIVO (Indique uno o todos dependiendo la necesidad)			PROFUNDIDAD		
		Técnico	Gestor	Experto	Avanzado	Medio	Básico
		a)					
b)							
c)							

3. Qué temas considera que a nivel general de todas las áreas de la Agencia deben reforzarse a los funcionarios. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia:

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	NIVEL POBLACIÓN OBJETIVO (Indique uno o todos dependiendo la necesidad)			PROFUNDIDAD		
		Técnico	Gestor	Experto	Avanzado	Medio	Básico
		a)					
b)							
c)							

Gracias por su colaboración. Cualquier inquietud o aclaración el Grupo de Gestión del Talento Humano estará atento a resolverlas.

ANEXO 2 ENCUESTA FUNCIONARIOS

AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA
VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017

Agradecemos el diligenciamiento del presente formulario con el fin de establecer las necesidades de formación y capacitación para los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería para el próximo año. Así mismo, esta información será el insumo para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2017.

DEPENDENCIA	
CARGO	

Por favor para establecer las necesidades de capacitación y formación tenga en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia** Se refiere a que el tema que esté solicitando esté relacionado con las funciones de la dependencia
- Especificidad** Hace referencia a la concreción del tema propuesto
- Asequibilidad** Se debe tener en cuenta que el tema propuesto sea asequible en cobertura y presupuesto.

1. Por favor diligencie los temas específicos que considera que las personas de su dependencia deben conocer o reforzar para lograr los objetivos estratégicos. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia.

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	NIVEL POBLACIÓN OBJETIVO <small>(indique uno o todos dependiendo la necesidad)</small>				PROFUNDIDAD		
		Técnico	Analista	Gestor	Experto	Avanzado	Medio	Básico
		a)						
b)								
c)								

2. Qué temas considera que a nivel general de todas las áreas de la Agencia deben reforzarse a los funcionarios. Esta información se debe diligenciar en orden de importancia:

I T E M	TEMAS PROPUESTOS	NIVEL POBLACIÓN OBJETIVO <small>(indique uno o todos dependiendo la necesidad)</small>				PROFUNDIDAD		
		Técnico	Analista	Gestor	Experto	Avanzado	Medio	Básico
		a)						
b)								
c)								

Gracias por su colaboración. Cualquier inquietud o aclaración el Grupo de Gestión del Talento Humano estará atento a resolverlas.

