

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: 164.12.08-23
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 05
	PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 06/06/2025 Página 1 de 2

**1. OBJETIVO** (Definir los lineamientos para fortalecer las competencias y toma de conciencia del Talento Humano de la Unidad para la Unidad de Atención y Reparación Integral a las Víctimas a través de la ejecución de programas de formación y capacitación que garanticen la adquisición de competencias, necesarias para el eficaz desempeño funcional y comportamental del ámbito laboral desarrollo organizacional, para el logro de la Misión y objetivos de la Entidad.

## **2. ALCANCE**

Inicia con la identificación de necesidades de aprendizajes servidores públicos, continua con la elaboración del Plan de Capacitación (PIFC) y, así mismo dándole cumplimiento al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, termina capacitación con la toma de conciencia y la evaluación del impacto de la capacitación. Y con la elaboración del Informe Final de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

## **3. DEFINICIONES**

- **Capacitación:** de acuerdo con el artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** es un órgano rector, articulador y ejecutor, a nivel institucional, de las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Complementariedad:** la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Educación Formal:** la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.
- **Educación no formal:** la educación no formal es un tipo de educación que va a comprender todos los procesos y prácticas que involucren a un grupo, pero cuya estructura institucional no certifica para ciclos escolarizados, es decir, que tiene una

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: 164.12.08-23
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 05
	PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 06/06/2025 Página 2 de 2

intencionalidad educativa y una planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, solamente que esta va a ocurrir fuera del ámbito de la escolar.

- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Capacitación No Formal):** educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.
- **Entrenamiento:** impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica de los oficios; se orienta a atender en corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos habilidades.
- **Escuelas Públicas de Formación y Capacitación:** se entiende por escuelas públicas de formación y capacitación aquellas dependencias de organismos públicos organizadas para impartir de manera permanente formación y capacitación a empleados del Estado y que, para tal efecto, llevan a cabo actividades docentes y académicas. Como componentes del sistema de capacitación deben propender por actuar integralmente para el mejor aprovechamiento de los recursos, diseñar conjuntamente soluciones de formación y capacitación, incentivar la investigación en temas propios de la función pública y desarrollar fortalezas pedagógicas.
- **Inducción:** proceso dirigido a iniciar a los servidores públicos en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación, es el conjunto coherente de acciones formativas, en un periodo determinado de tiempo y encaminado a adoptar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos establecidos y derivados del diagnóstico de problemas de capacitación.
- **Plan Estratégico de Talento Humano - PETH:** tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.
- **Principios rectores de la capacitación:** complementariedad, integralidad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración de la carrera administrativa, profesionalización del servicio público, economía, énfasis en la práctica y continuidad. Art. 6 Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Procesos de Formación:** es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: 164.12.08-23
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 05
	PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 06/06/2025 Página 3 de 2

- **Reinducción:** busca reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- **Sistema de Gestión:** es modelo aplicado en las entidades que organiza su estructura y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos. Los sistemas de gestión siguen el ciclo PHVA de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.
- **Toma de conciencia:** lo que se logra cuando los servidores públicos entienden sus responsabilidades y como sus acciones contribuyen al logro de los objetivos de la Entidad.

#### 4. CRITERIOS DE OPERACIÓN

- Consolidación de la información gestionada durante la ejecución del Plan de Formación y Capacitación se registra en la Base de Datos definida para tal fin, así como insumo para el registro de los indicadores de cada proceso.
- Estudios Técnicos a que hace referencia la actividad No. 4 del flujograma, hace parte de un insumo primordial para la evaluación de necesidades de formación y capacitación en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Estudios técnicos deben ser asociados a las necesidades institucionales, necesidades de aprendizaje por dependencias, resultados de los acuerdos de gestión, resultados de la evaluación del desempeño, lineamiento del Plan nacional de formación y Capacitación, lineamientos MIPG, normatividad, contraste del PIC de la vigencia anterior.
- El cronograma definido en el Plan Institucional de Capacitación – PIC puede surtir cambios en su programación y diseño, debido a eventualidades durante la etapa de ejecución del plan, o nuevas necesidades de formación y capacitación que surjan. Dichos cambios serán expuestos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- El Grupo de Gestión de Talento Humano tendrá la obligación de evaluar la percepción de las actividades de formación y capacitación, buscando precisar si su implementación ha permitido mejorar la prestación de los servicios y si los servidores públicos han mejorado sus niveles de competencia.

 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: 164.12.08-23
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 05
	<b>PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Fecha: 06/06/2025 Página 4 de 2

- Las evaluaciones de entendimiento serán aplicadas cuando la capacitación sea realizada directamente por la Unidad para las Víctimas o a través de un externo contratado por la Entidad.
- Todas las actividades descritas en este procedimiento se estructuran bajo los lineamientos del Decreto / Ley 1567 de 1998 (sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado), Decreto 1072 de 2015 (decreto único reglamentario del sector Trabajo) relacionado con Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Resolución 390 de 2017 (actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación) del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- La Normatividad requerida para el desarrollo de las actividades citas en el presente procedimiento se encuentra definida en el Normograma de la Unidad, disponible para consulta en la página web.

## 5. DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

Entradas	Actividad	Responsable	Descripción	PC	Salidas	Cliente
* Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.37.1.10. Programa de formación y capacitación. * Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). * Política de Planeación Institucional * Política de Gestión y Desempeño Institucional	<b>1.</b> Diseñar Encuesta de necesidades de capacitación	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Diseñar el instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación a incluir en el PIC y la toma de conciencia (incluyendo las del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST), que permita identificar las necesidades de capacitación al interior de la Entidad.		Encuesta de Necesidades de Capacitación diseñada y/o Correos Electrónicos y/o Memorandos.	Servidores(as) públicos de la UARIV
Encuesta de Necesidades de Capacitación diseñada	<b>2.</b> Aplicar diagnostico de necesidades	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Aplicar el instrumento de diagnóstico de necesidades de capacitación al interior de la Unidad para las Víctimas.		Necesidades de capacitación identificadas	Servidores(as) públicos de la UARIV
Necesidades de capacitación identificadas	<b>3.</b> Tabular encuestas de necesidades	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Tabular, analizar y priorizar la información recolectada a través de la encuesta realizada.		Acciones para el Plan Institucional de Capacitación priorizadas	Servidores(as) públicos de la UARIV
*Acciones para el Plan Institucional de Capacitación priorizadas * Resultados	<b>4.</b> Realizar estudios técnicos	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Realizar estudios técnicos con la finalidad de identificar expectativas y lineamientos que refuercen el desarrollo humano, las capacidades,		Estudios técnicos con necesidades de capacitación	Servidores(as) públicos de la UARIV



Unidad para  
las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: 164.12.08-23

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN

Fecha: 06/06/2025

Página 5 de 2

Entradas	Actividad	Responsable	Descripción	PC	Salidas	Cliente
de los acuerdos de Gestión * Evaluaciones del desempeño * Plan Nacional de Formación y Capacitación * Lineamientos MIPG * Plan Nacional de Desarrollo			las destrezas, las habilidades, los valores y las competencias del personal de la Unidad.			
Plan Institucional de Capacitación proyectado	<b>5.</b> Socialización del documento inicial - Plan Institucional de Capacitación	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Socializar del documento inicial del Plan Institucional de Capacitación con la Comisión de Personal y la organización sindical, con el objeto de recibir sugerencias y observaciones que permitan realizar ajustes al plan.		Plan Institucional de Capacitación proyectado con observaciones y sugerencias	Servidores(as) públicos de la UARIV
*Estudios técnicos con necesidades de capacitación *Plan Estratégico de Talento Humano * Estadísticas PIC vigencia anterior * Presupuesto aprobado para la vigencia	<b>6.</b> Proyectar el Plan Institucional de Capacitación	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Proyectar el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, incluidos los cronogramas. De acuerdo con lo definido en el Decreto 1567 de 1998, se debe tener en cuenta la disponibilidad de recursos de la vigencia		Plan Institucional de Capacitación (incluye Cronograma) proyectado	Servidores(as) públicos de la UARIV
Plan Institucional de Capacitación proyectado	<b>7.</b> Revisar el Plan Institucional de Capacitación	Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano	Revisar el Plan Institucional de Capacitación atendiendo los principios rectores de la capacitación. ¿El Plan Institucional de Capacitación cumple con los principios rectores de la capacitación? <b>SI:</b> Continuar con la siguiente actividad. <b>NO:</b> volver a la actividad 6.	X	Plan Institucional de Capacitación revisado	Servidores(as) públicos de la UARIV
Plan Institucional de capacitación	<b>8.</b> Validar el Plan Estratégico del Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación	Secretaría General	Validar el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Capacitación Institucional ¿El Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Capacitación Institucional es validado	X	Plan Estratégico de Talento Humano validado Plan Institucional de Capacitación	Servidores(as) públicos de la UARIV



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: 164.12.08-23

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 06/06/2025

Página 6 de 2

Entradas	Actividad	Responsable	Descripción	PC	Salidas	Cliente
			por la Secretaría General? <b>SI:</b> Continuar con la siguiente actividad. <b>NO:</b> volver a la actividad 7.			
Plan Institucional de capacitación	9. Validar el Plan Estratégico del Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación	Oficina Asesora de Planeación	Validar el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Capacitación Institucional ¿El Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Capacitación Institucional es validado por Oficina Asesora de Planeación? <b>SI:</b> Continuar con la siguiente actividad. <b>NO:</b> volver a la actividad 7.	X	Plan Estratégico de Talento Humano validado Plan Institucional de Capacitación	Servidores(as) públicos de la UARIV
Plan Estratégico de Talento Humano y Plan Institucional de Capacitación validado	10. Presentar el plan estratégico de talento humano en el comité institucional de gestión y desempeño	Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano	Presentar del Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para ser aprobado.		Plan Estratégico de Talento Humano y Plan Institucional de Capacitación aprobado	Servidores(as) públicos de la UARIV
Plan Estratégico de Talento Humano Presentación ante el Comité Institucional de Gestión y desempeño	11. Aprobar el plan estratégico de talento humano y el Plan Institucional de Capacitación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación. ¿El Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Institucional de Capacitación es verificado y aprobado por los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño? <b>SI:</b> Continuar con la siguiente actividad. <b>NO:</b> volver a la actividad 7.	X	Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Servidores(as) públicos de la UARIV
Plan Estratégico de Talento Humano y Plan Institucional de Capacitación	12. Socializar plan institucional de capacitación	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Socializar con todos los servidores públicos y contratistas el Plan Institucional de Capacitación contenido en el Plan Estratégico de Talento Humano.		Plan Institucional de Capacitación socializado	Servidores(as) públicos de la UARIV



Unidad para  
las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: 164.12.08-23

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN

Fecha: 06/06/2025

Página 7 de 2

Entradas	Actividad	Responsable	Descripción	PC	Salidas	Cliente
Plan Institucional de Capacitación aprobado y socializado	<b>13.</b> Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con el cronograma planteado		Cronograma del Plan Institucional de Capacitación	Servidores(as) públicos de la UARIV
Cronograma del Plan Institucional de Capacitación	<b>14.</b> Enviar convocatoria a cursos y consolidar base de datos de inscritos.	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Enviar por correo electrónico la convocatoria de los cursos ofrecidos a los funcionarios y consolidar las bases de datos de los inscritos.		Base de Datos de Inscritos a cursos ofertados	Servidores(as) públicos de la UARIV
Contrato de ejecución del Plan Institucional de Capacitación aprobado	<b>15.</b> Ejecutar los cursos de capacitación	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Ejecutar las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación, incluyendo las capacitaciones gestionadas con diferentes entidades, las contratadas, o las coordinadas con recurso humano interno.		*Actas de las Capacitaciones y/o Listados de Asistencia. *Registros fotográficos. *Cronograma de seguimiento de capacitaciones. *Bases de datos actualizadas de gestión. *Certificaciones de cursos.	Servidores(as) públicos de la UARIV
Encuestas de Satisfacción Evaluaciones de impacto	<b>16.</b> Evaluar las capacitaciones	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Evaluar las actividades del Plan Institucional de Capacitación por medio de la aplicación de la encuesta de satisfacción de las partes interesadas de Talento Humano aplicada para actividades del proceso, y las evaluaciones de impacto (cuando aplique) a los participantes de las capacitaciones.		Ficha Técnica encuesta de satisfacción actividades de Talento Humano. Código 130,0115-80 Formato Evaluación de Impacto de la Capacitación. Código 164,1215-98	Servidores(as) públicos de la UARIV
Encuestas de Satisfacción diligenciadas Bases de datos de recolección de datos	<b>17.</b> Tabular resultados de las encuestas	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Tabular y analizar la información de las encuestas para generar estadísticas asociadas a la realización de las capacitaciones.		Informe estadístico sobre resultados de las encuestas satisfacción	Servidores(as) públicos de la UARIV
Base de datos del Grupo de Gestión de Talento Humano Plan Institucional de Capacitación	<b>18.</b> Consolidar base de datos del PIC	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Consolidar y actualizar la base de datos de gestión y asistencia a las capacitaciones realizadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación		Base de datos de gestión de las actividades de capacitación actualizada	Servidores(as) públicos de la UARIV



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: 164.12.08-23

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 05

PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 06/06/2025

Página 8 de 2

<p>Cuadro de control del Grupo de gestión de Talento Humano</p> <p>Cronograma del Plan Institucional de Capacitación</p>	<p><b>19.</b> Realizar seguimiento a la ejecución del PIC</p>	<p>Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano</p>	<p>Realizar seguimiento al cumplimiento y reporte de los indicadores de conformidad con el cronograma establecido en Plan Institucional de Capacitación tanto de Gestión como de proyecto de inversión.</p> <p>¿Se cumple el Plan Institucional de Capacitación?  <b>SI:</b> Continuar con la siguiente actividad.  <b>NO:</b> Devolverse a la actividad No. 13 del presente procedimiento.</p>	<p>X</p>	<p>Reporte de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación</p> <p>Reporte de seguimiento a los indicadores del Plan de Acción</p>	<p>Servidores(as) públicos de la UARIV</p>
<p>*Estadísticas sobre resultados de las encuestas.  *Base de datos de gestión de las actividades de capacitación diligenciada.  *Base de indicadores</p>	<p><b>20.</b> Elaborar el informe final del PIC.</p>	<p>Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano</p>	<p>Elaborar informe final de la ejecución del Plan Institucional y Capacitación</p>		<p>Informe final del Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Servidores(as) públicos de la UARIV</p>

Producto y/o Servicio Generado	Descripción del Producto y/o Servicio
<p>Plan Institucional de Capacitación ejecutado</p>	<p>El PIC es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante cada vigencia se oferta y se promueve para el desarrollo de competencias del talento humano, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos para conseguir las metas, objetivos y resultados institucionales establecidos en la Unidad para las Víctimas. Este es uno de los planes que compone el Plan Estratégico de Talento Humano.</p>



Unidad para las Víctimas

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: 164.12.08-23

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

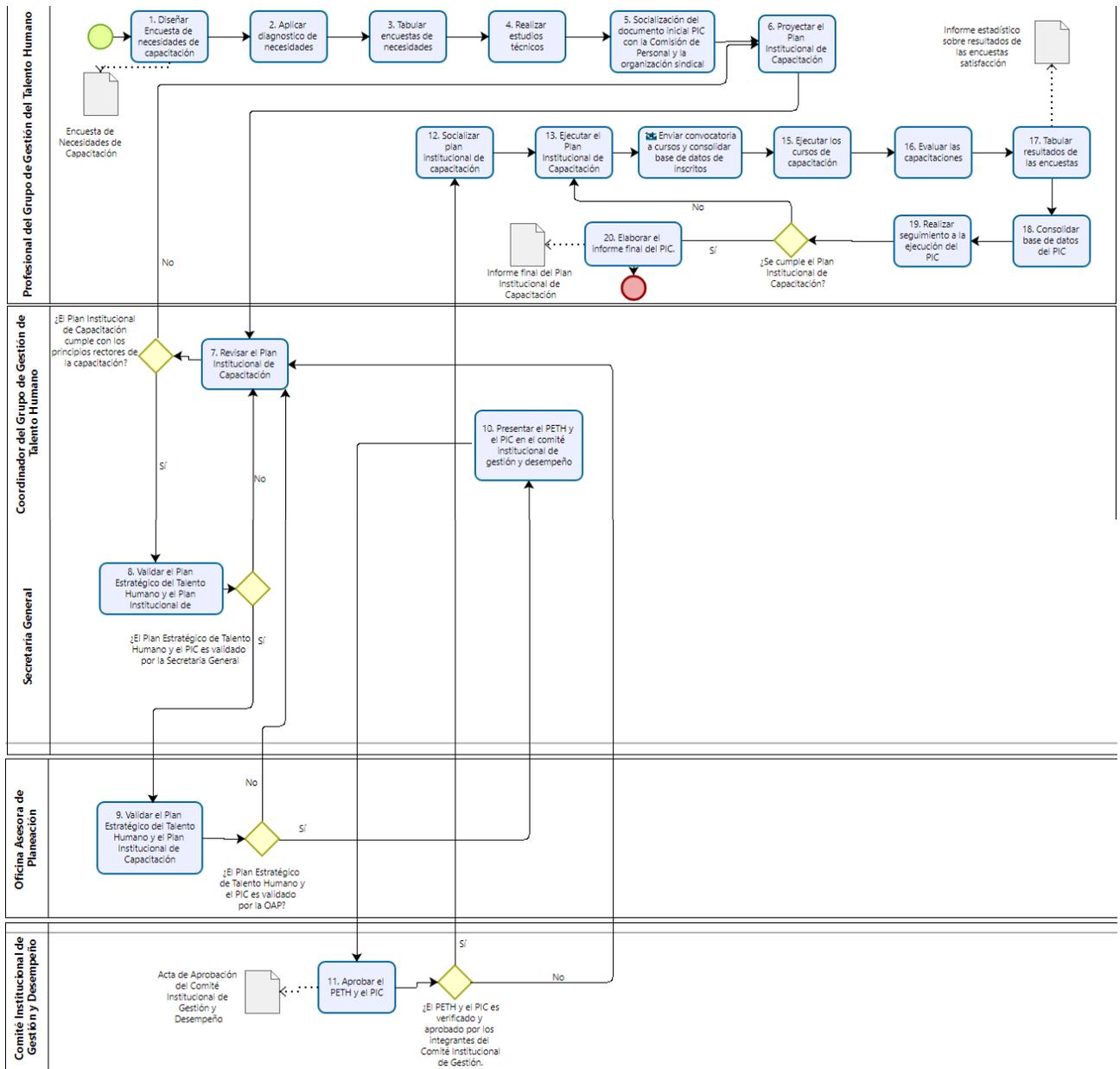
Versión: 05

PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 06/06/2025

Página 9 de 2

Diagrama de flujo Procedimiento



 <b>Unidad para las Víctimas</b>	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: 164.12.08-23
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 05
	PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha: 06/06/2025 Página 10 de 2

## 6. ANEXOS Documentos asociados

**Anexo 1.** Plan estratégico Talento Humano

**Anexo 2.** Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Anexo 3.** Ficha Técnica encuesta de satisfacción actividades de Talento Humano. Código 130,0115-80

**Anexo 4.** Formato Evaluación de Impacto de la Capacitación. Código 164,1215-98

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	16/09/2014	Creación del procedimiento
02	14/10/2015	Se modifica el alcance, el flujograma, se incluye el formato de evaluación de actividades de formación.
03	31/08/2020	Se modificaron las actividades del flujograma, se incluye consolidación de la base de datos de gestión.
04	24/01/2024	Ajustes al objetivo y alcance del documento, inclusión y actualización de las definiciones y los criterios de operación según necesidad del proceso. Se agregan actividades al flujograma, así como conservar el flujo de aprobación de este (manteniendo los puntos de control), se eliminan las actividades asociadas a la contratación (responsabilidad de otro proceso) y de la descripción de los productos relacionados en el procedimiento. Frente a los anexos se actualiza la información del Formato Evaluación de Impacto de la Capacitación, que corresponde a la materialización de oportunidades de mejora en el proceso.
05	06/06/2025	Se actualizó el contenido de la salida de la actividad 12, a través de la cual se pretende socializar con todos los servidores públicos y contratistas el Plan Institucional de Capacitación mediante los canales digitales de comunicación interna (intranet correo interno <a href="mailto:info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co">info.talentohumano@unidadvictimas.gov.co</a> ). De igual manera se incluyó la actividad correspondiente a la revisión por parte de la Oficina Asesora de Planeación, y se ajustó la actividad número 9 en la cual se precisa que el Plan Institucional de Capacitación se revisará y aprobará como documento adicional al Plan Estratégico del Talento Humano.