

# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021**

### INTRODUCCIÓN

Para el Instituto para el Desarrollo del Cesar es vital dar a conocer a los servidores públicos la visión, Misión, objetivos y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento humano, armonizado con la Planeación Estratégica Institucional, específicamente con el objetivo que busca fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva, a través de un recurso humano comprometido.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

La planeación del talento humano para IDECESAR se concibe como un proceso a largo plazo en torno a valores públicos y mejoramiento de las competencias, que generen capacidades para crear una ventaja competitiva para el Instituto.

La planeación del talento humano para la SDP se concibe como un proceso a largo plazo en torno a valores públicos y mejoramiento de las competencias, que generen capacidades para crear una ventaja competitiva para la Secretaría. Es por esto que al adoptarse el Modelo Integrado de Planeación y Gestión contemplado en el Decreto 1499 de 2017, se constituye en el “Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

En ese sentido el Decreto 612 de 2018, establece que se deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación: 1. Plan Anual de Vacantes 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 3. Plan Estratégico de Talento Humano 4. Plan Institucional de Capacitación 5. Plan de Incentivos Institucionales 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De ahí que la Gestión Estratégica del Talento Humano de la SDP propenda por el fortalecimiento de las competencias de los servidores, simplificación de los procesos, gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud y buen clima organizacional mediante el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación.

### JUSTIFICACIÓN

La Planificación Estratégica del Talento Humano (PETH), es una herramienta de gestión que permite apoyar a la alta dirección en la toma de decisiones en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer la entidad de cara a los retos que se le presenten, adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno para lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que proveen; tiene por objetivo fijar el curso de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto para el Desarrollo del Cesar - IDECESAR, en el mediano y largo plazo. Como resultado se establece la estrategia a seguir, las acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la Entidad sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si se están logrando los objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación define un sistema de monitoreo basado en indicadores, que con un seguimiento periódico van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Administración del Talento Humano se están cumpliendo y por ende están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

La PETH es un proceso de vital importancia, toda vez que, en sus propósitos, objetivos, mecanismos, etc., se resume el rumbo, la directriz que el Instituto para el Desarrollo del Cesar debe seguir teniendo como objetivo final el alcanzar las metas fijadas, mismas que se traducen en crecimiento económico, humano, tecnológico o social, propósito principal de las entidades públicas.

En tal sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG define la dimensión del Talento Humano dentro de un componente estratégico, cuyo el objetivo es fortalecer su liderazgo al interior de la entidad y desarrollar una cultura organizacional sólida.

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está integrado por varios elementos como son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y los objetivos del Plan Distrital de Desarrollo.

Por consiguiente y, dado que está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; incluye, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST; que, de manera articulada con los demás procesos de gestión de la Entidad, se engrane y sea coherente con las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el Plan Estratégico de la entidad y el Plan Distrital de Desarrollo, propuesto para la vigencia 2016 – 2020.

Para cumplir lo anterior, la gestión del talento humano debe planear el recurso humano, a través de la cual se identifican las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organizan y definen las acciones que permitan cumplir el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

**a. Ingreso:** que comprende los procedimientos de vinculación e inducción.

**b. Permanencia:** incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño laboral los planes de bienestar e incentivos, de vacantes y previsión de empleos y el teletrabajo, entre otros.

**c. Retiro:** Situación generada por las causales establecidas por la ley y las actividades de acompañamiento para el retiro asistido.

Es así como el Instituto para el Desarrollo del Cesar, consciente de la necesidad de mantener un equilibrio entre la productividad y el bienestar y al mismo tiempo de responder a las necesidades organizacionales e individuales, ha determinado la conveniencia de diseñar un plan que gestione el ciclo de vida de los servidores públicos de la entidad desde su vinculación hasta su retiro, incluyendo allí todas las acciones de desarrollo como capacitación, bienestar social, seguridad y salud en el trabajo y demás que puedan integrarse e influir en el fomento de una cultura organizacional orientada al servicio.

Para el logro de este Plan es preciso determinar cómo se dijo anteriormente, las necesidades a satisfacer, las actividades que correspondan al logro de esos objetivos y los recursos con que cuenta la entidad para tal fin.

En este proceso, la SDP ha aplicado la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

**MARCO CONCEPTUAL**

Como se ha dicho la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH requiere la alineación de las prácticas del talento humano con los objetivos y con el propósito misional de la Entidad enmarcados en diferentes documentos como el Direccionamiento Estratégico, planes, programas y proyectos y la normatividad que le asigna responsabilidades o funciones a desarrollar, de esta manera se han posicionado las áreas de gestión humana con un rol estratégico en el desempeño de la organización, requiriendo el apoyo y compromiso de la alta dirección.

La Gestión del Talento Humano se debe desarrollar, a través de los siguientes subsistemas:



Figura 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

**METODOLOGIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2020**

Para el diseño del Plan Estratégico del Talento Humano 2019 – 2020, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo, Plan Estratégico de la Secretaría Distrital de Planeación, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia; así como la normatividad relacionada con la Gestión Pública aplicable para la entidad.

Para el proceso de implementación de la estrategia, se definieron las metas y objetivos que deben ser cumplidos, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado; adicionalmente, y con el fin de hacer seguimiento y control, se establecieron indicadores de gestión que se monitorean en los reportes que se hacen al Plan Operativo Anual (POA) a través del módulo del Sistema de Información para la Planeación y Gestión (SIPG), enfocado a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas y tomar decisiones en caso de variaciones.

El Plan Estratégico del Talento Humano parte del análisis del Direccionamiento Estratégico de la SDP, para lo cual se desarrollan los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

De acuerdo con lo anterior, este ejercicio de planeación cuenta con un sistema de medición que permite a la alta dirección determinar los resultados de la gestión del talento humano en el logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico.

### ACTIVIDADES Y FUNCIONES

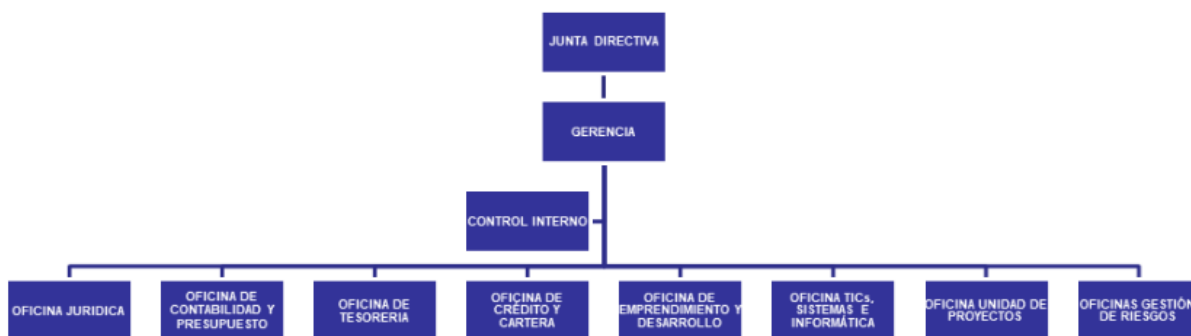
Para el cumplimiento de su objeto, el Instituto para el desarrollo del Cesar "IDECESAR" desarrollara las siguientes actividades:

- Cooperar en el fomento económico, cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, eventualmente de otro, a favor de obras de servicios públicos que se adelantan en el País, de preferencia las de índole Regional, las de interés común de varios municipios y las de carácter municipal.
- Prestar servicios de asesorías, financiación, garantía y los demás servicios financieros a los Municipios, Departamento y sus Entes descentralizados.
- Prestar sus servicios al fomento de obras en empresas públicas, que tiendan a satisfacer una necesidad básica de la comunidad, que sea de especial importancia para el desarrollo del Departamento del Cesar.
- Respaldar la creación de empresas o impulsar las existentes con capital de riesgo que permita realizar y reactivar sus operaciones mediante mecanismos flexibles o créditos blandos.
- Identificar y formular nuevos proyectos empresariales que garanticen la generación de empleos productivos.
- Conceder préstamos a interés y con garantía conforme lo señale el manual de créditos y las normas que rijan la materia.
- Captar dineros que a cualquier título provengan de entidades públicas o privadas que funcionen con dineros estatales, de conformidad con las disposiciones legales. Administrar los recursos económicos puestos a

disposición por el Departamento u otra entidad y destinarlo al fomento empresarial.

- Celebrar convenios interadministrativos con entidades de diverso orden para canalizar recursos destinados al desarrollo de la región cesareña.
- Administrar recursos por convenios y proyectos especiales a través de los cuales se celebrarán contratos de mandatos para la administración de los recursos de un proyecto específico; mediante diferentes modalidades a saber: administración y pagos, recaudo, administración y pagos y administración de recursos por proyectos especiales.

## ORGANIGRAMA



## MISIÓN IDECESAR

Propender por el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, contribuyendo al desarrollo económico, social, financiero, administrativos institucional del departamento y regiones del país, a través de la financiación de la inversión pública, de asesoría y capacitación administrativa, financiera y técnica; promoviendo la participación y gestión ciudadana en la ejecución de los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal.

## VISIÓN IDECESAR

El instituto para el desarrollo del cesar, será durante la próxima década la entidad pública de fomento que soporte el desarrollo económico y social de la región con proyección internacional.

## VALORES CORPORATIVOS

- Honestidad
- Responsabilidad
- Transparencia

- Productividad
- Competitividad

### **ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL**

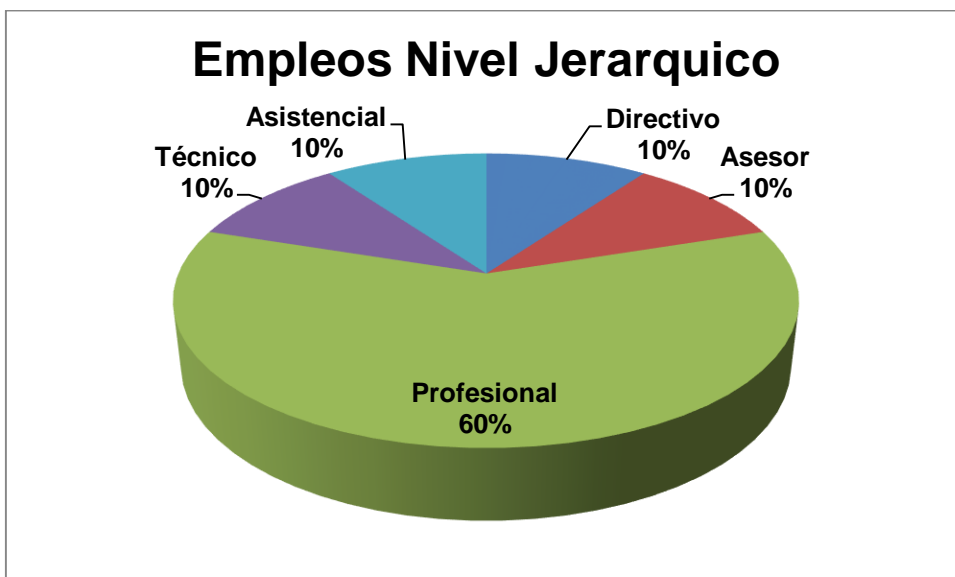
El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, cuenta con una planta de empleos, el cual es aprobada por Junta directiva, conformada por 10 empleos de libre nombramiento y remoción, 1 empleo de Nombramiento por periodo fijo y 1 empleo por Provisionalidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se presentan los cuadros de la planta global de la entidad y su distribución.

→ **Empleos planta global**

<b>NIVEL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. Empleos</b>
<b>Directivo</b>			<b>1</b>
<b>Asesor</b>			<b>1</b>
<b>Profesional</b>			<b>6</b>
<b>Técnico</b>			<b>1</b>
<b>Asistencial</b>			<b>1</b>

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta, seguido del nivel asistencial, directivo, técnico y asesor.



### **ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

La Planeación Estratégica del Talento Humano es el instrumento a través del cual se identifica la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar.

Se sustenta en una política enfocada en ofrecer y crear un balance entre la compensación, la seguridad en el empleo y la motivación del servidor público. La compensación incluye el salario tanto monetario como emocional. La seguridad en el empleo hace referencia a la promoción de la carrera administrativa y la motivación al servicio público, abarca las oportunidades que se otorgan a los empleados para cumplir las necesidades asociadas con los valores públicos y que son importantes para ellos.

De igual forma se materializan en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

### **OBJETIVO GENERAL**

Formular, implementar y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias laborales, capacidades y calidad de vida del servidor público, desde el ingreso hasta su retiro.

### **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos, beneficia a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios han dispuesto como sujetos favorecidos de cada uno de los planes y programas contenidos en el presente documento.

Inicia con la identificación de necesidades de personal pasando por todas las actividades como vinculación, inducción, capacitación, salud ocupacional, bienestar, reinducción, evaluación y seguimiento para lograr servidores y servidoras competentes, hasta su desvinculación del Instituto para el Desarrollo del Cesar.

### MISION DE TALENTO HUMANO

Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del Talento Humano en la Entidad, contribuyendo al desarrollo de los servidores públicos, adecuados ambientes de trabajo y mejora continua en la atención de los usuarios, articulado con el Plan Estratégico del Instituto.

### POLITICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, a través del proceso de Talento Humano y acorde con el Plan de Acción, busca alcanzar los fines organizacionales, bajo estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, creando un ambiente laboral amable y productivo, basado en un proceso cuidadoso desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias laborales y programas de bienestar y salud que incluyan al servidor público y su familia para hacer del trabajo una fuente de desarrollo humano y profesional.

### PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos se estructura con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral.

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

IDECESAR en el marco de la Educación Laboral y la Gestión del Conocimiento, con base en el Decreto 2539 de 2005 sustituido por el Art. 1 del Decreto Nacional 815 del 08 de mayo de 2018, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, el Plan Distrital de Desarrollo (PDD), el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), promueve en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales.

### SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección y los funcionarios, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo por medio de este documento que tiene como propósito involucrar a los funcionarios en un trabajo de equipo en pro de la seguridad y la salud de todos como parte de la cadena de valor de la entidad.

### PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Planeación SDP, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

### SEGUIMIENTO

Durante la ejecución de las diferentes actividades desarrolladas se dejarán los siguientes registros:

**Registro de asistencia:** Utilización del Control de reuniones, diligenciado por los asistentes a las actividades, el mismo debe ser registrado en una base de datos de participación, que permita llevar el índice de participación y cubrimiento de los planes.

**RESOLUCIÓN N° 022  
( Del 18 de Enero de 2021)**

**POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS, DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR IDECESAR, A EL PLAN DE ACCION 2021.**

El Gerente del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR en uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas en las ordenanzas 013 de 19 de julio de 2005, ordenanzas 032 del 11 de diciembre de 2004.

**CONSIDERANDO:**

1. Que conforme a lo establecido en el Artículo 209 de la Constitución Política, "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad..." Todo ello inscrito en una actitud de servicio a la comunidad por parte de los funcionarios que propendan por lograr la excelencia en la gestión pública.

2. Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrollo el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integro los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

3. Que el artículo 2.8.2.5.8. del Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario, mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1.0. Señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual.

4. Que el artículo 2.2.1.1.1.4.3. del Decreto 1082 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Planeación Nacional señala que las entidades estatales deben publicar su Plan Anual de Adquisiciones y sus actualizaciones en su página web y en el SECOP, en la forma que, para el efecto, disponga Colombia Compre Eficiente, entidad que, en Circular Externa Número 2 de 16 de agosto de 2013, señaló que el plan debe publicarse en el SECOP a más tardar el 31 de enero de cada año, plazo que se modificará con la expedición del Decreto 612 de 2018.

5. Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

6. Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal c) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar

internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción. Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.46.8. Numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin indicar plazo para su adopción.

7. Que la Ley 1474 de 2011 en el artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti-trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

8. Que el artículo 2 de la Ley 1757 de 2015 señala que en los planes de gestión de las instituciones públicas se hará explícita la forma como se facilitará y promoverá la participación de las personas en los asuntos de su competencia. Que el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, recomendó unificar las fechas para que las entidades integren al Plan de Acción Institucional los planes anteriormente señalados y los publiquen a más tardar el 31 de enero de cada año, fecha indicada en la Ley 1474 de 2011. Que el Decreto 612 de 2018 fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de entidades del estado.

9. Que mediante reunión de comité de gestión y desempeño institucional de MIPG, se aprobó por unanimidad los anteriores planes mencionados en cada una de las políticas de MIPG para el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR vigencia 2021.

10. Que en mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**Artículo Primero:** Integrar al Plan de Acción Institucional de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 los planes institucionales y estratégicos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, aplicables a el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR. Los Planes para integrar son los siguientes:

1. Plan Institucional de Archivo PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Recurso Humano

6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención Al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

**Artículo Segundo:** Adoptar como instancias para facilitar la coordinación en la aplicación de las políticas de gestión y desempeño institucional, los equipos transversales que organice e integre la entidad.

**Artículo Tercero:** Comuníquese el contenido de la presente resolución al responsable del control interno de la entidad, para que se disponga en la articulación de los planes definidos.

**Artículo Cuarto:** Lo dispuesto en el presente acto administrativo surtirá efectos legales a partir de la fecha de publicación.

Expedida la presente Resolución en la oficina de Gerencia del Instituto para el Desarrollo del Cesar, IDECESAR a los dieciocho (18) días del mes de Enero de dos mil veintiuno (2021).

**PUBLIQUESE, NOTIFIQUESE, Y CUMPLASE**



**HEINER ALBERTO ARAUJO TAFUR**  
Gerente