



CENABASTOS S.A.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2021

NIT. 890.503.614-0
Av. 2 No. 31N-36 Barrio Tasajero Oficina T-208 Cúcuta
Teléfonos: 5 87 72 73

INTRODUCCION

La planeación estratégica es una herramienta fundamental para el desarrollo de las entidades, es así como La Central de Abastos de Cúcuta CENABASTOS S.A. en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente y de los nuevos retos que enfrentan las entidades con la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, ha considerado importante formular el plan estratégico de Talento Humano, el cual se convertirá en insumo para planear y controlar las actividades propias del proceso en beneficio de los trabajadores. Es importante consolidar todo el quehacer del proceso de talento humano, de tal forma que se facilite el acceso oportuno a la información, permitiendo así la toma de decisiones, la operación adecuada del proceso y la mejora de los diferentes programas que lo soportan.

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Central de Abastos de Cúcuta CENABASTOS S.A. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población (servidores públicos y contratistas; según aplique), de acuerdo con la normatividad establecida.

2. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

Misión: CENABASTOS S.A. tiene como misión fundamental la promoción, construcción, puesta en funcionamiento, operación y venta de instalaciones para la comercialización de productos alimenticios y de la canasta familiar y los servicios complementarios que estas requieran, dentro de los principios que rigen a la entidad, con el compromiso de sus colaboradores, buscando siempre la eficiencia y la eficacia, el bienestar de los ciudadanos y una retribución adecuada para los trabajadores y accionistas.

Visión: CENABASTOS S.A. será una empresa sólida y productiva, con un personal calificado y comprometido con la institución reconocida por su eficiencia y su eficacia, generando la rentabilidad requerida para permanecer, crecer y retribuir adecuadamente a sus colaboradores y accionistas.

3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

El proceso de Talento Humano cuenta con los siguientes programas que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al PETH, como son: Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación.

4. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal de la Central de Abastos de Cúcuta CENABASTOS S.A. se estableció mediante resolución No 057 del 27 de noviembre de 2013 y Acuerdo No. 008 de 2016, por el cual se crean unos cargos y se ajusta la Planta de empleos de la Sociedad Central de Abastos de Cúcuta S.A. – CENABASTOS S.A.

CARGO	TIPO NOMBRAMIENTO	CANTIDAD
Gerente	Funcionario Publico	1
Control Interno	Funcionario Publico	1
Dirección de Planeación	Trabajador Oficial	1
Dirección Financiera	Trabajador Oficial	1
Dirección Administrativa	Trabajador Oficial	1
Asesora Jurídica	Trabajador Oficial	1
Tesorero-pagador	Trabajador Oficial	1
Supervisor de Cartera	Trabajador Oficial	1
Subcontador	Trabajador Oficial	1
Analista de Proyectos	Trabajador Oficial	1
Analista Administrativa	Trabajador Oficial	1
Analista de Escrituacion	Trabajador Oficial	1

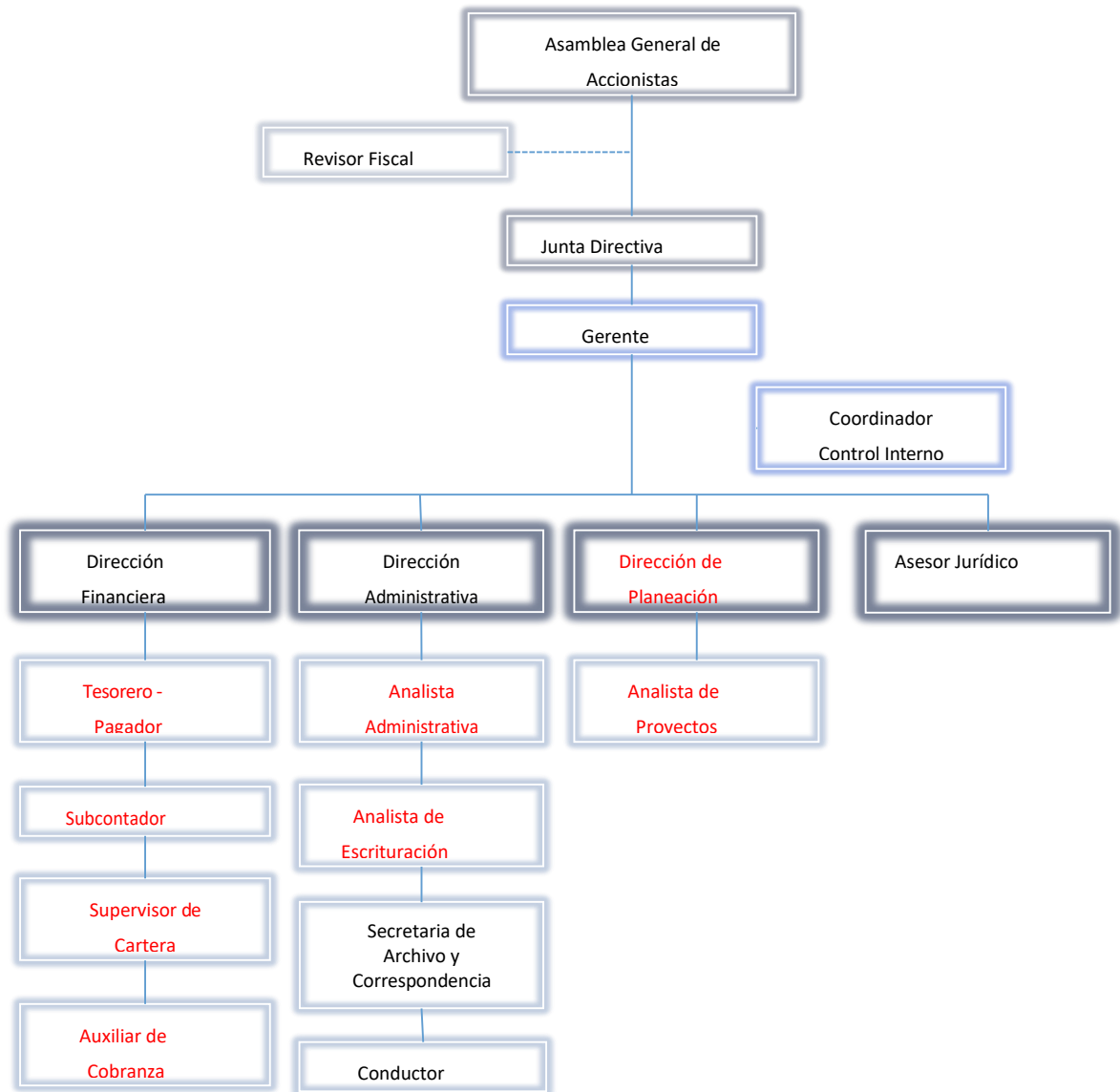
Auxiliar de Cartera	Trabajador Oficial	1
Secretaria de Archivo	Trabajador Oficial	1
Conductor	Trabajador Oficial	1
TOTAL		15

Estructura Organizacional Cenabastos S.A

En la actualidad, los cargos que aparecen resaltados en rojo en el organigrama de la empresa, como lo son:

- Subcontador
- Analista de escrituración
- Supervisor de Cartera
- Auxiliar de Cartera
- Analista administrativo
- Analista de proyectos
- Director de Planeación

Se encuentran vacantes y congelados, los cuales, durante la vigencia 2020 no pudieron ser ocupados, por la constante iliquidez que se presentó como consecuencia de la pandemia. Igualmente, se presenta una situación con el cargo de Tesorero-pagador, puesto que, la funcionaria que ocupa este cargo se encuentra incapacitada desde el mes de septiembre de 2020; siendo las funciones de estos cargos distribuidas entre los demás funcionarios, ocasionando recargas en las actividades diarias, y retrasos en los trabajos y presentación de informes.



5. RECURSOS REQUERIDOS

El presupuesto de la entidad cuenta con los siguientes rubros que permiten la apropiación de los recursos necesarios, para dar cumplimiento al pago de todas las obligaciones que se derivan de la administración del talento humano:

RUBRO	NOMBRE
A00000	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO
A10000	GASTOS DE PERSONAL
A11100	SALARIOS
A11111	Sueldos
A111110	Prima de Vacaciones
A11115	Auxilio de Transporte
A11116	Bonificación por servicios prestados
A11117	Prima de Servicios
A11119	Prima de Navidad
A11200	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA SECTOR PRIVADA
A11210	Seguridad social - Pensión
A11220	Seguridad social - Salud
A11230	Cesantías - Sector Público
A11240	Caja de Compensación
A11250	Riesgos Profesionales
A11260	ICBF
A11270	SENA
A11300	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL
A11311	Sueldo de Vacaciones
A11313	Bonificación especial por Recreación

6. MANUAL DE FUNCIONES

De acuerdo al Decreto Reglamentario único 1083 de 2015, Se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos y trabajadores oficiales de la Sociedad Central de Abastos de Cúcuta S.A. – CENABASTOS S.A:

- Resolución N°036 de 2020: Por la cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal.
- Resolución N°037 de 2020: Por la cual se modifica el manual específico de funciones de los trabajadores oficiales.

7. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La Sociedad en la actualidad atraviesa una difícil situación financiera, por lo tanto, para la presente vigencia, no fue posible, incluir dentro del presupuesto rubro para la realización de capacitaciones, por consiguiente, se realizarán las capacitaciones de acuerdo a las necesidades, pero que no tengan ningún costo, como lo son las dadas por la a Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, SENA, entre otras instituciones.

8. NECESIDADES DE BIENESTAR

A través de la dirección administrativa se realizan encuestas sobre las actividades a realizar, donde se recogen las recomendaciones y/o sugerencias, presentadas por los trabajadores, se analizarán las propuestas presentadas y se establecerán las actividades a realizar durante la vigencia de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

9. OBJETIVOS

Objetivo General: Administrar el talento humano de la entidad, propiciando el despliegue de las capacidades, el mejoramiento integral de sus competencias individuales y colectivas, al igual que la gestión de condiciones laborales saludables, para el logro de los objetivos Institucionales y legales.

9.1 Objetivos Específicos

Capacitación:

- Incrementar el conocimiento, habilidades o destrezas de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones y/o obligaciones, así como el sentido de pertenencia.
- Fortalecer el Talento humano para aumentar la competitividad y productividad del equipo de trabajo de CENABASTOS S.A.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de CENABASTOS S.A., a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.
- Mejorar el ambiente laboral y la motivación del personal que labora en la organización.

10. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo: Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la sociedad, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

Alcance: El plan de seguridad y salud en el trabajo está dirigido a las partes interesadas de CENABASTOS S.A. y que deben ser incluidas según las disposiciones vigentes.

Objetivos específicos y/o metas:

- Revisar, actualizar y socializar los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y Medicina Laboral, que permitan promocionar la salud y bienestar de los funcionarios y contratistas.
- Fortalecer actividades relacionadas con Higiene y Seguridad Industrial, que contribuyan a la prevención de la accidentalidad y enfermedades laborales.

11. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión– MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad.

12. SIGEP

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, validación y vinculación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de Cenabastos S.A., cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010.

13. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El proceso de talento humano cuenta con los siguientes mecanismos que permiten controlar y hacer seguimiento a las actividades propias del proceso:

- Seguimiento al plan de trabajo de SG SST
- Seguimiento al plan estratégico
- Auditoria
- Planes de mejoramiento