

**CENABASTOS S.A.**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**2019**

## **1. INTRODUCCIÓN**

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.

## **2. 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.

## **3. 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.

## **4. 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.

## **5. 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 de la Sociedad Central de Abastos de Cúcuta S.A. – CENABASTOS S.A.

CARGO		CANTIDAD
GERENTE	FUNCIONARIO PUBLICO	1
COORDINADOR DE CONTROL INTERNO	FUNCIONARIO PUBLICO	1
DIRECTORA ADMINISTRATIVA	TRABAJADOR OFICIAL	1
DIRECTORA FINANCIERA	TRABAJADOR OFICIAL	1
DIRECTOR DE PLANEACIÓN	TRABAJADOR OFICIAL	1
ASESOR JURÍDICO	TRABAJADOR OFICIAL	1
ANALISTA ADMINISTRATIVO	TRABAJADOR OFICIAL	1
ANALISTA DE ESCRITURACIÓN	TRABAJADOR OFICIAL	1
SECRETARIO DE ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA	TRABAJADOR OFICIAL	1
CONDUCTOR	TRABAJADOR OFICIAL	1
SUBCONTADOR	TRABAJADOR OFICIAL	1
SUPERVISOR DE CARTERA	TRABAJADOR OFICIAL	1
TESORERO PAGADOR	TRABAJADOR OFICIAL	1
AUXILIAR DE CARTERA	TRABAJADOR OFICIAL	1
ANALISTA DE PROYECTOS	TRABAJADOR OFICIAL	1
	TOTAL	15

## 6. 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:

RUBROS TALENTO HUMANO	
10101	Sueldos
10105	Auxilio de Transporte
10106	Prima de Servicios
10107	Prima de Vacaciones
10108	Prima de Navidad
10111	Prima Técnica
10202	Honorarios
10204	Otros Gastos Serv. Personales
10301	Caja de Compensación
10302	Seguridad social - Salud
10303	Seguridad social - Pensión
10401	ICBF
10402	SENA
10403	Seguridad Social - Salud
10404	Seguridad Social - Pensión
10405	Riesgos Profesionales

20204	Viáticos y Gastos de Viajes
20211	Capacitación
35201	Cesantías - Sector Público
35202	Cesantías - Sector Privado
20207	Seguros

## 7. 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.

## 8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a las necesidades de capacitación del personal, a la Escuela Superior de Administración Pública, SENA y al presupuesto destinado para tal fin se presenta el Plan Institucional de Capacitación, el cual tiene como propósito estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos de la sociedad.

### Detección de necesidades 2019

No.	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	DEPENDENCIA
	REFORMA TRIBUTARIA	DIRECCION FINANCIERA
	LEY DE FINANCIAMIENTO	
	FACTURACION ELECTRONICA	
	ACTUALIZACION NORMAS CONTABLES	
	COBRO CARTERA	JURIDICA - DIRECCION FINANCIERA
	CONTRATACION ESTATAL	JURIDICA - DIRECCION ADMINISTRATIVA
	GESTION DOCUMENTAL – ARCHIVISTICA	DIRECCION ADMINISTRATIVA
	PLAN DE COMPRAS	DIRECCION ADMINISTRATIVA
	PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD	TODAS LAS AREAS
	SEGURIDAD VIAL	DIRECCION ADMINISTRATIVA
	SIGEP	DIRECCION ADMINISTRATIVA
	MIPG	GERENCIA- CONTROL INTERNO - DIRECCION DE PLANEACION -

		DIRECCION ADMNIISTRATIVA
--	--	-----------------------------

## 9. 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 al presupuesto para tal fin.

## 10. 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.

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

## 11. RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

- ✓ Gerente.
- ✓ Dirección administrativa
- ✓ Servidores Públicos.
- ✓ Facilitadores.

## 12. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los procesos de inducción y reinducción están incluidos en el Plan Institucional de Capacitación.

## 13. 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

## 14. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES

En cuanto al clima organizacional en noviembre del año 2018, se aplicaron las encuestas de riesgo psicosocial diseñadas por el Ministerio del trabajo, las cuales una vez analizadas por un psicólogo especialista en Seguridad y Salud en el trabajo arrojaron los siguientes resultados: Conclusiones y Recomendaciones: se requiere implementar la intervención inmediata en los tres grupos ocupacionales de CENABASTOS S.A., en lo que concierne a la prevención y control mediante un programa o plan que incluya los criterios de promoción, prevención y vigilancia de los factores de riesgo psicosocial, con el objetivo en primera instancia de controlar, mitigar la exposición y los efectos en los colaboradores.

## 15. OTROS TEMAS

Durante la vigencia 2018 se adelantaron acciones encaminadas a dar cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entre las cuales se adoptó el código de integridad donde se establecieron los nuevos valores para los servidores públicos de la entidad, enmarcados en el ejercicio ético de sus funciones. El código se encuentra publicado en la página web de la Sociedad.

## 16. 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

## 17. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS

De acuerdo con el análisis que se realizará al presente documento durante la vigencia 2020, se establecerán las acciones de mejora a que haya lugar a través de la suscripción de planes de mejoramiento