

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

FECHA: marzo 31 de 2022

RESPONSABLES: Lilia Marleny Camargo Segura
Diana Marcela Mina Hurtado

CARGO: Profesional Especializado Código 222 Grado 06
Contratista

OBJETIVO: Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al talento humano en sus diferentes momentos dentro de la entidad como son: el ingreso, desarrollo y retiro. Este último a cargo del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, se encarga de ejecutar diferentes acciones y actividades que buscan hacer dicho proceso menos complejo y traumático; para lo cual, socializa de manera virtual y presencial información relacionada, bien sea por medio de flyers, videos, formatos y demás. También se encarga de analizar e identificar las causas de retiro de los servidores públicos mediante la implementación de la Encuesta de Retiro, formato que consta de cinco (5) preguntas, de las cuales tres (3) son cerradas y dos (2) abiertas. Cabe mencionar que la encuesta de retiro es un instrumento que actualmente se encuentra disponible y en su versión más reciente en la plataforma Daruma con el siguiente código: MATH02.06.06.P004.F001- V4

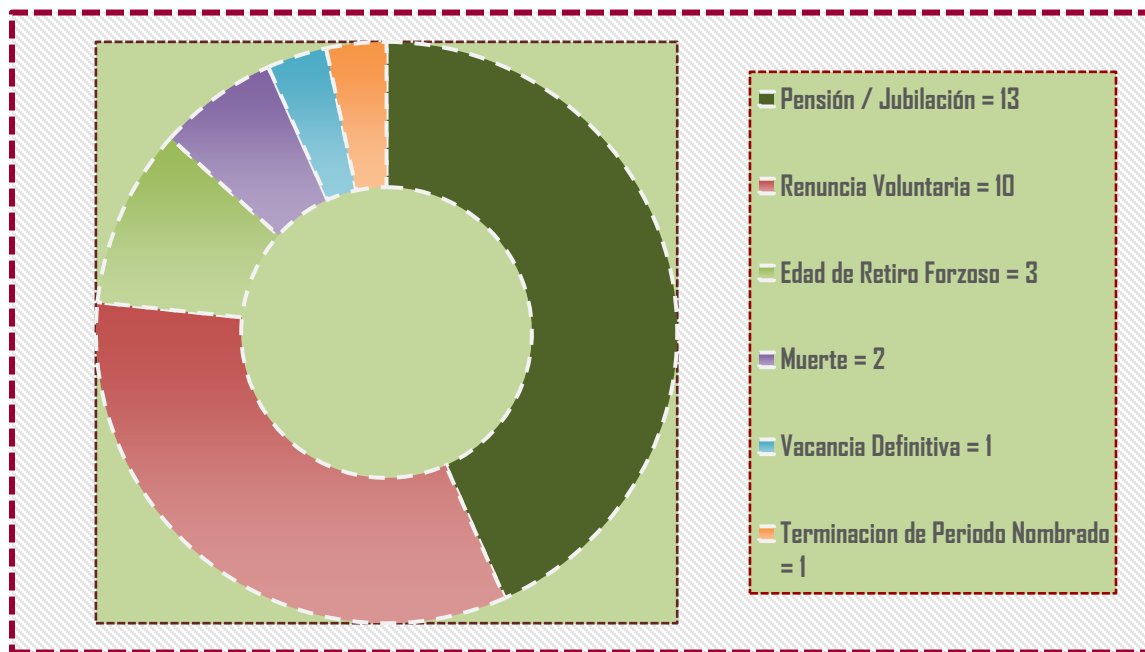
El presente informe, se elabora con el objetivo de presentar un análisis detallado de la información recopilada y de los resultados obtenidos por medio de la herramienta Encuesta de Retiro, diligenciada por las personas en proceso de desvinculación con la entidad durante el primer trimestre de la vigencia 2022.

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

Para este periodo que comprende los meses de enero, febrero y marzo, todo el proceso de informar, acompañar y diligenciar la encuesta de retiro se realizó de manera presencial y virtual con ayuda de los medios tecnológicos (correos electrónicos, llamadas y mensajes de WhatsApp) a través de los cuales se logró brindar orientación, llevar un seguimiento y realizar una recopilación física y digital de las encuestas diligenciadas.

El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, por medio del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, ha realizado seguimiento a la desvinculación de veintinueve (29) funcionarios de la entidad con las siguientes modalidades de retiro, como se muestra en el gráfico No. 1.

Gráfico No. 1



Cabe señalar, que de las veintinueve (29) desvinculaciones dos (2) No aplican para el diligenciamiento de la encuesta de retiro, debido que son por causal de Muerte. De las veintisiete (27) restantes, diez (10) personas quedaron pendientes por

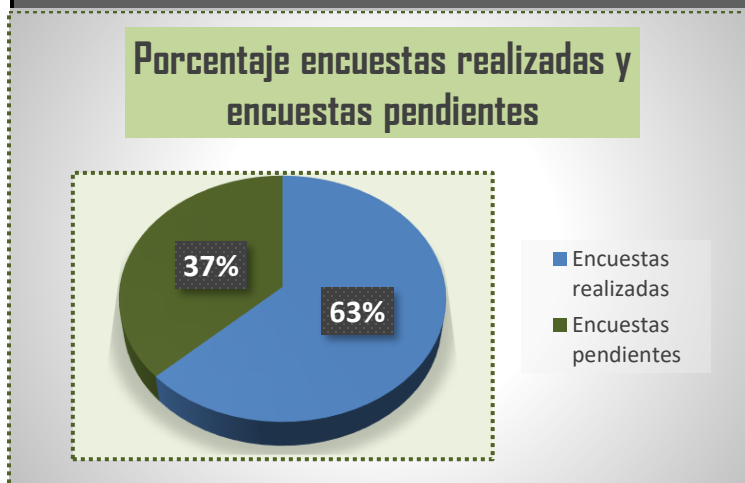
INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

diligenciar la encuesta y con las diecisiete (17) realizadas se elaboró el siguiente informe de Desvinculación.

A continuación, se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 1er. trimestre de 2022

Nº. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
17	Encuestas realizadas
10	Encuestas pendientes de diligenciar
02	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
29	Total, Desvinculados



Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

En las siguientes tablas No. (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 1er. trimestre de 2022 clasificadas de la siguiente manera; personas con encuesta de retiro diligenciada, personas pendientes por diligenciar la encuesta de retiro y desvinculación por fallecimiento (N.A. encuesta de retiro).

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

Tabla No. 2 Listado de personas que diligenciaron la encuesta de retiro

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	ANTONIO SERRANO	14975168	03/01/2022
2	MARIA FERNANDA PERDOMO DAZA	66650059	01/01/2022
3	JAIME ALBERTO PEDRAZA ORDOÑEZ	16601690	01/01/2022
4	EDDA EVIR CARDOZA CORDOBA	31238857	03/01/2022
5	DIEGO ARANGO QUINTERO	16616217	03/01/2022
6	MARIA TERESA CASANOVA VERA	31163044	02/01/2022
7	LUIS ANCIZAR HERNANDEZ CAICEDO	16678135	01/02/2022
8	MARITZA POSSO ROJAS	31900387	01/02/2022
9	LEYBER PATRICIA ORTEGA OTALORA	31834888	01/02/2022
10	EUDIJO ALVARO CORDOBA BASTIDAS	16881356	01/02/2022
11	CARLOS ALEXIS VELASCOS SANCHEZ	94071726	11/02/2022
12	ANGEL EMIRO PABÓN	14441250	01/02/2022
13	LUIS HERNEY DIAZ CRUZ	14979299	01/03/2022
14	RIVER FRANKLIN LEGRO SEGURA	16639993	31/03/2022
15	EDWARD LEONARDO GUTIERREZ SANCHEZ	1098676694	01/03/2022
16	CLAUDIA XIMENA GOMEZ ARBOLEDA	29181769	01/02/2022
17	MARIA SARA IBARGUEN SANCHEZ	31268266	03/01/2022

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

Tabla No. 3 Listado de personas pendientes por diligenciar la encuesta de retiro

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	ROCIO BONILLA MOLINA	66840218	15/01/2022
2	RICARDO YATE VILLEGAS	16776440	28/01/2022
3	CARMEN CECILIA GUTIERREZ RAMIREZ	31407504	17/01/2022
4	JAIME LOPEZ BONILLA	16651296	01/01/2022
5	ANGELA MARÍA ROJAS TRIANA	1026563369	03/02/2022
6	LILIAM PATRICIA MONCALEANO	31245846	01/03/2022
7	HAROLD MAURICIO PALOMEQUE VICTORIA	94457651	30/03/2022
8	CARMEN BEATRIZ QUIÑONEZ GARCIA	66906170	11/03/2022
9	JULIAN MAURICIO MONROY HERRERA	1113619488	29/03/2022
10	JOAN ANDRES OSORIO HERRERA	18471456	31/03/2022

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Todas las personas relacionadas en el cuadro anterior fueron informadas y se les realizó recordatorio mediante correos electrónicos o llamadas telefónicas para el diligenciamiento de la encuesta de retiro. Sin embargo, a la fecha de este informe no se logró respuesta satisfactoria.

Tabla No. 4 Desvinculación por fallecimiento

No	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	GUSTAVO ARISTIZABAL MONTOYA	80362580	N/A Por Muerte	12/02/2022
2	ORLANDO TRUJILLO ROJAS	6403019	N/A Por Muerte	22/03/2022

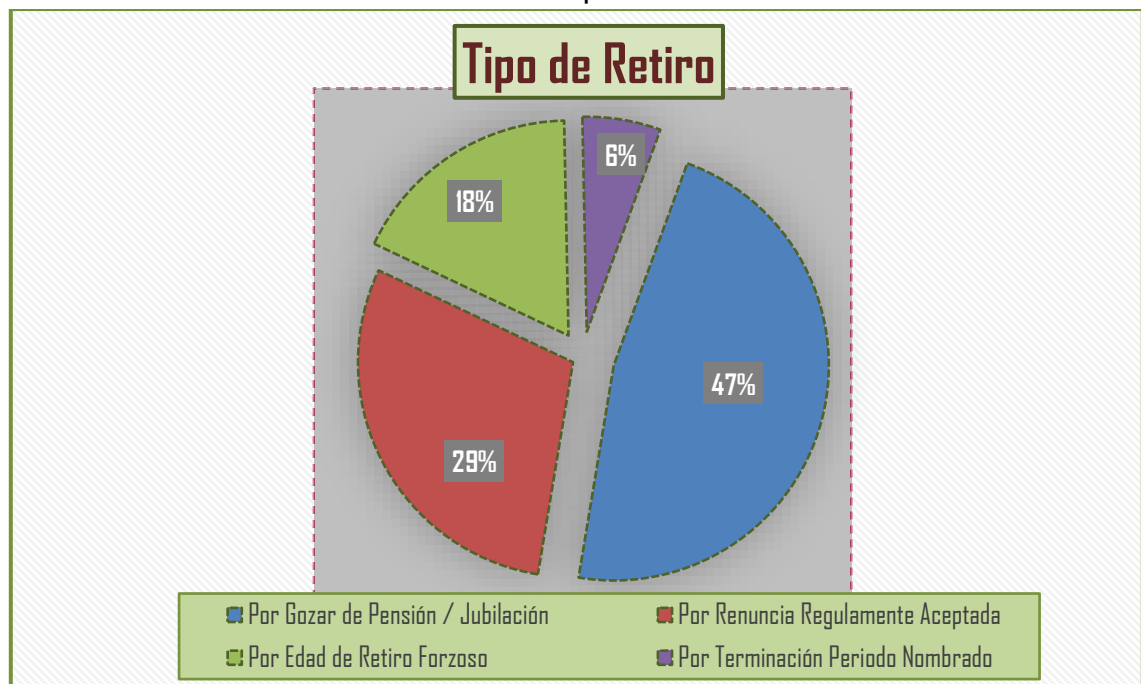
Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las diecisiete (17) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes.

1. TIPO DE RETIRO:

Grafica No. 2 Tipo de retiro

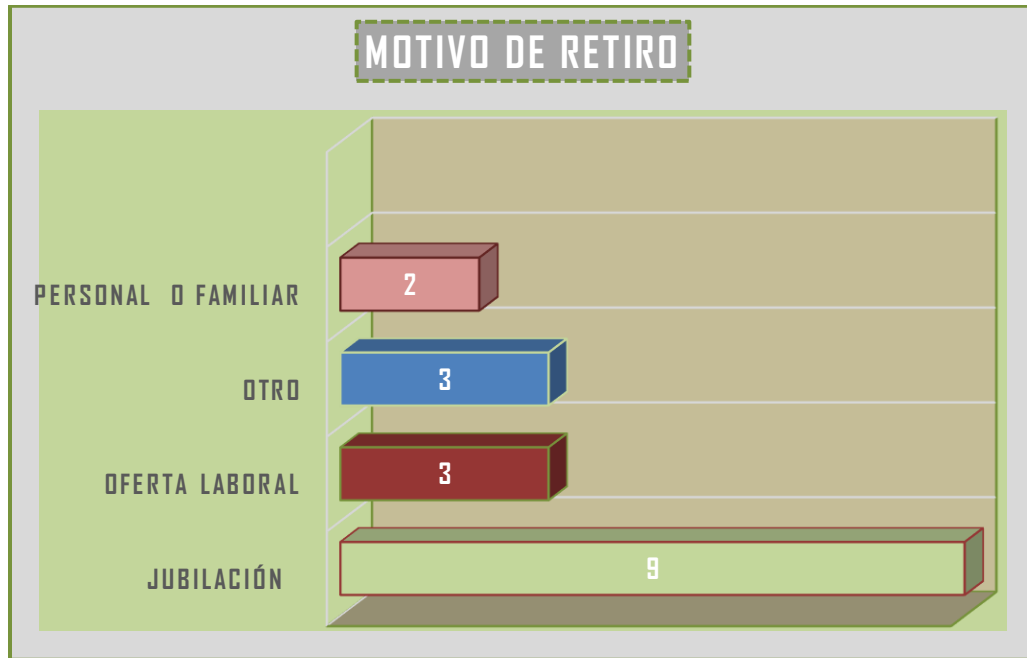


Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue "Por Jubilación/Pensión" con un porcentaje del 47%, que equivale a ocho (8) respuestas, siguiéndole "Por Renuncia Regularmente Aceptada" con un porcentaje del 29% que equivale a cinco (5) respuestas, siguiéndole "Por Edad de Retiro Forzoso" con un porcentaje de 18% que equivale a tres (3) respuestas y finalmente está el tipo de retiro "Por Terminación del Periodo Nombrado" con un 6% que corresponde a 1 respuesta. De esta manera se puede concluir, que en este trimestre un poco más del 50% de los retiros se ocasionaron por proceso de JUBILACIÓN / PENSIÓN incluida la edad de retiro forzoso.

2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro



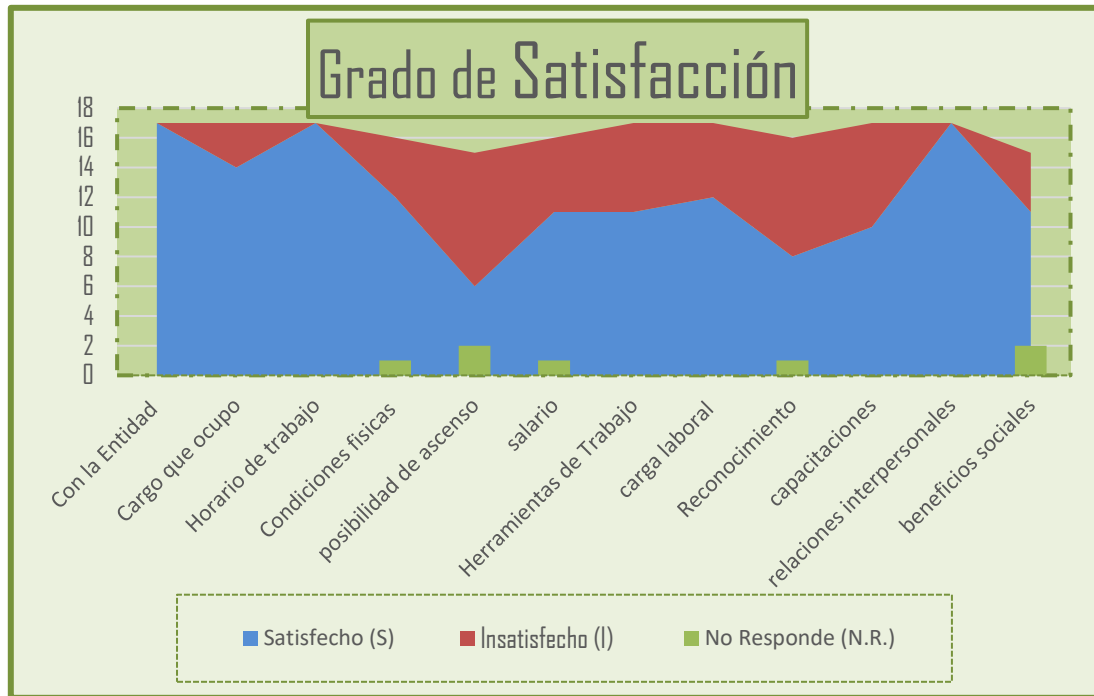
Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica No. 3, la causa o el motivo de retiro con mayor número de respuesta en este periodo fue por “Jubilación/Pensión” con un total de nueve (9) respuestas que equivalen a un 53%, siguiéndole “Oferta laboral” con un porcentaje de 18%. El motivo con menor porcentaje de respuesta fue “Personal o familiar” con un 12%.

3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD

Grafico No. 4 Grado de Satisfacción

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con el grafico anterior, para este trimestre los aspectos que generan total satisfacción, para los funcionarios es decir un 100% de agrado son: La Entidad, el Horario y las Relaciones Interpersonales.

Por otro lado, los aspectos que reflejan mayor grado de insatisfacción son “Posibilidad de Ascenso, Reconocimientos” con un porcentaje que oscila entre el 50%, siguiéndoles “Capacitaciones y Herramientas de Trabajo” con un porcentaje del 38%

Por último, los aspectos más señalados en la opción no responden; fueron; “Posibilidad de Ascenso y Beneficios Sociales” ambos con un porcentaje de respuestas del 12%.

- En relación con el ítem No. 4 donde se realiza la pregunta, ¿Que recomendaría implementar en la entidad, para el mejoramiento del servicio? A nivel general se encontraron las siguientes respuestas:

- Capacitación permanente de acuerdo a funciones

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

- Fortalecer los programas de Bienestar laboral para funcionarios, que incluya actividades de integración.
 - Revisión de escala salarial y diferenciación de responsabilidades de cada cargo, seguir escala salarial.
 - Velar por el cumplimiento de roles y responsabilidades
 - Implementar mas servicios virtuales para atender las inquietudes de los ciudadanos y responder en el tiempo que establece la norma.
 - Mejorar las instalaciones y herramientas de trabajo
 - Dotar comisarias con implementos de oficina necesarios. Mas personal y mas capacitación.
5. En el ítem 5º, Observaciones generales, se registraron muy pocas respuestas, las cuales se enuncia a continuación:

Dos (2) de ellas fueron expresiones de gratitud hacia la entidad; también, se sugiere implementar una despedida al momento de una desvinculación por pensión. De igual manera se solicita mayor atención para las oficinas externas al CAM, como son las comisarías y por último se da reconocimiento fundamental el acompañamiento que ha brindado el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional – DADII, para adaptarse a los nuevos procesos de la función pública.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados, análisis y las gráficas estadísticas presentadas anteriormente, se puede concluir a manera general y trayendo los aspectos más relevantes, lo siguiente:

Para este trimestre se identificó que el tipo de retiro más común fue POR JUBILACIÓN que sumado al de EDAD DE RETIRO FORZOSO, alcanza un porcentaje sobresaliente del 65%.

El principal motivo de retiro de los funcionarios de la entidad tiene que relación con la JUBILACIÓN, desvinculaciones que por su naturaleza son previamente conocidas y favorecen así otros procesos relacionados con el retiro como lo es la entrega de cargo y la transferencia de conocimiento.

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2021

Con relación al grado de satisfacción e insatisfacción que presentan los servidores públicos con ciertos aspectos de la entidad, se evidenció que existe una total satisfacción con la *Entidad*, el *Horario* y las *Relaciones Interpersonales*, mientras que, por otro lado, también se identificó que existe un cierto grado de insatisfacción con aspectos como; la *Posibilidad de Ascenso* y los *Reconocimientos*.

Cabe mencionar, que tanto los aspectos que generan satisfacción como insatisfacción han sido recurrentes y constantes en otros trimestres, por lo que es importante revisar y tener en cuenta.

En cuanto a recomendaciones y observaciones a nivel general también se encontró relación con algunas dadas en trimestres anteriores, como capacitación permanente, mejoramiento de las instalaciones, dotación en herramientas de trabajo, más servicios virtuales, velar por el cumplimiento de responsabilidades, entre otras.

Atentamente,



LILIA MARLENY CAMARGO SEGURA
Profesional Especializado
Proceso de Gestión y Desarrollo Humano

Proyectó: Diana Marcela Mina Hurtado – Contratista 