

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

FECHA:	Diciembre 31 de 2020
RESPONSABLES:	Ángela María Herrera Calero Diana Marcela Mina Hurtado
CARGO:	Profesional Especializado (E) Código 222 Grado 06 Contratista
OBJETIVO:	Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

Todo servidor público de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, al terminar su vínculo laboral con la entidad por cualquiera de los motivos como: Pensión o Jubilación, Declaratoria de Insubsistencia, Terminación de Nombramiento, Renuncia Regularmente Aceptada, entre otras; y que haya sido notificado de la aceptación de renuncia mediante un acto administrativo, resolución o decreto, debe iniciar la Ruta de Desvinculación Laboral, que desde el Proceso Gestión y Desarrollo Humano – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano, se diseñó con el fin de dar a conocer los pasos, formatos y demás información necesaria para gestionar el proceso de retiro de la manera más clara posible, con dignidad, respeto y que ayuden a facilitar los trámites al funcionario.

La Encuesta de Retiro con código MATH02.06.06.18.P04.F01, es uno de los pasos y formatos que se deben realizar en el proceso de desvinculación, este tiene como objetivo recopilar información relevante para determinar los tipos y motivos de retiro, generar estadísticas, identificar elementos que afectan el clima laboral y aportar insumos para el plan de previsión del talento humano.

Para el cuarto trimestre que está comprendida entre el 01 de octubre al 31 de diciembre del año 2020, debido a las medidas de aislamiento social, teletrabajo,

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

trabajo en casa y demás como medidas para mitigar la propagación del Covid-19, no se programó cita ni se realizó encuesta de retiro presencial, todo el proceso de informar y acompañar el diligenciamiento de este formato, se hizo mediante las herramientas tecnológicas (correos electrónicos, llamadas y mensajes de WhatsApp), por medio de las cuales se logró brindar orientación, llevar un seguimiento y realizar una recopilación virtual de las encuestas diligenciadas.

Para este periodo, fueron reportadas sesenta y tres (63) personas desvinculadas, entre ellas una (1) por Muerte.

De las sesenta y dos (62) restantes, cuarenta (40) realizaron el diligenciamiento de la encuesta de retiro, utilizando el formato antes mencionado; a la fecha veintidós (22) personas se encuentran pendientes por realizar dicho trámite.

Adicionalmente se recibieron siete (7) encuestas de personas desvinculadas en el segundo y tercer trimestre del 2020, que tenían pendiente el diligenciamiento de la encuesta de retiro, las cuales serán tenidas en cuenta para el aprovechamiento de la información, solo a partir del análisis (pag.7), con el fin de no alterar los datos numéricos y estadísticos del 4to trimestre de 2020.

A continuación se describe la información antes mencionada.

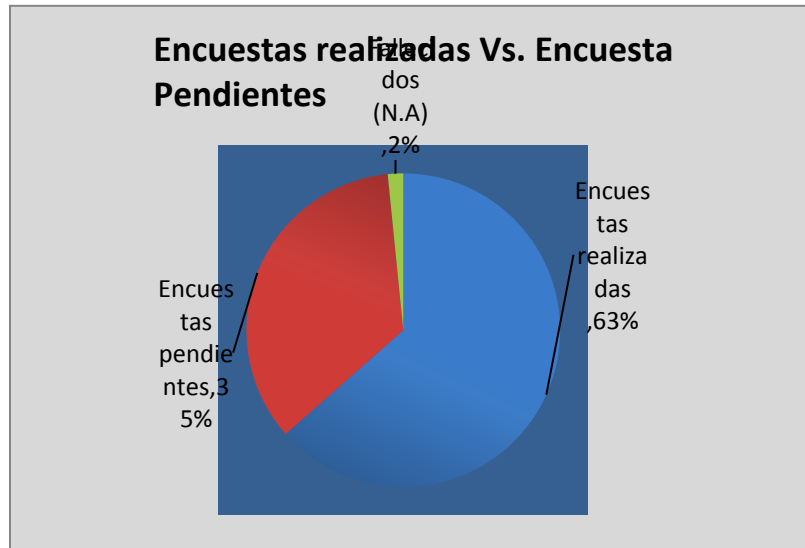
Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 4to trimestre de 2020

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
40	Encuestas realizadas
22	Encuestas pendiente de diligenciar
1	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
<b>63</b>	<b>Total Desvinculados</b>

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Grafica No. 1

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO



En las siguientes tablas (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 4to trimestre de 2020 clasificadas de la siguiente manera; personas con encuesta de retiro diligenciada, personas pendientes por diligenciar la encuesta de retiro y desvinculación por muerte (N.A. encuesta de retiro).

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

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	FLORENCIA ALFONSO TEZNA	31869018	01/10/2020
2	NELLY AMPARO MEDINA BERMUDEZ	31848792	01/10/2020
3	MARYORY QUINTERO BENAVIDES	67016849	01/10/2020
4	CLAUDIA INES TORRES CASTILLO	31963211	01/10/2020
5	CAROLINA BERRIOS PABON	29179384	01/10/2020
6	VICTOR HUGO ESCOBAR	94318155	02/10/2020
7	ALEXANDER YUNDA TEJADA	16782497	02/10/2020
8	SONIA CASTILLO QUIÑONES	66914046	02/10/2020
9	HUBER GOMEZ SERRATO	16187656	02/10/2020
10	CLAUDIA YANNETH BOHORQUEZ MADRID	66820766	05/10/2020
11	DIEGO FERNANDO CAMACHO ZAPATA	14608655	05/10/2020
12	MARIA MERIS URRUTIA	67007522	05/10/2020
13	SONIA WALLIS MOSQUERA	66945686	05/10/2020



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

14	LILIANA HINCAPIE SALAZAR	31852225	05/10/2020
15	ALBA LUCIA BORJA HOYOS	29613663	06/10/2020
16	CLAUDIA PAOLA SANDOVAL CARABALI	67026797	09/10/2020
17	MARIA EUGENIA TRUJILLO SOLARTE	34536913	02/10/2020
18	LUZ MARINA MARMOLEJO CRUZ	31886737	30/11/2020
19	JORGE ENRIQUE ORDOÑEZ	94468273	03/11/2020
20	HARRY EMERSON HERNANDEZ	94523639	03/11/2020
21	ALEJANDRO MORENO SOTO	94491624	03/11/2020
22	WILMER FERNANDO CALVACHE GOMEZ	16287655	03/11/2020
23	CRISTIAN FELIPE MEDINA SALGUERO	94362012	03/11/2020
24	IBSEN AGUSTIN QUIÑONEZ	16586484	03/11/2020
25	CARLOS HEVERT POSSO MORENO	1077631799	03/11/2020
26	ANA YIBE FONTAL CRUZ	1130598446	06/11/2020
27	MARÍA EUGENIA GARCIA DÍAZ	31862001	06/11/2020
28	INGRID JOHANNA RUIZ PAREDES	1144066945	10/11/2020
29	JORGE ENRIQUE POTOSI GUZMAN	1143955223	10/11/2020
30	STELLA QUINTERO RODRIGUEZ	31830760	30/11/2020
31	DIANA CAROLINA BELTRAN	38671243	30/11/2020
32	OSCAR HERNAN SERRATO GONZALEZ	79442857	07/12/2020
33	NOHORA ROCIO OCAMPO QUIROGA	28816968	20/12/2020
34	JORGE RAFAEL RUÍZ RESTREPO	16773275	04/12/2020
35	STEPHANY ARIAS JIMÉNEZ	1130597292	04/12/2020
36	ÁNGELA MARÍA VELÁSQUEZ VALBUENA	31898740	07/12/2020
37	HELI ALFREDO PAYA	16584695	09/10/2020
38	HUMBERTO SANCHEZ	94490184	05/10/2020
39	DIANA NUÑEZ CORDOBA	66732822	01/11/2020
40	JUAN CARLOS ALVEAR	16931885	02/12/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

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



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

No.	NOMBRES	CEDULA RETIRO	FECHA
1	ADRIANA RAMÍREZ	66836065	01/10/2020
2	LIBARDO PEREZ REINA	16614737	31/10/2020
3	JORGE WILSON SALDARRIEGA	94494948	05/10/2020
4	AMPARO CHAVEZ ZAPATA	31847321	14/10/2020
5	JORGE HERNANDO TORRES SANABRIA	94469927	03/11/2020
6	ALBEIRO ALEGRIAS OCAMPO	16941401	03/11/2020
7	CRISTIAN CABEZAS CAICEDO	6253418	03/11/2020
8	JHON STHYFEN QUIÑONEZ	1112458922	03/11/2020
9	JOSE IGNACIO ESPINOZA PERILLA	94399514	03/11/2020
10	EDWIN MONTEALEGRE	1130681898	03/11/2020
11	ALEXANDER ADOLFO TREJOS	79754996	03/11/2020
12	DIANA JULIETH SALINAS VALENCIA	67023706	03/11/2020
13	YONIER CAMILO GONZALEZ	1144128892	03/11/2020
14	ARLEDY PITA SALGUERO	31852461	04/11/2020
15	VICTORIA EUGENIA NAVARRO	34317292	04/11/2020
16	LUIS ARMANDO CUERO ALMENDRA	1130637117	04/11/2020
17	DIEGO GIRALDO HOYOS	94412763	04/11/2020
18	DURFAY ANDRES SUAZA CERON	14839842	04/11/2020
19	RONALD ANDRES ORTEGA ORTEGA	14837782	04/11/2020
20	JHON ALEXANDER BRAVO CARDONA	1144039842	09/11/2020
21	MILLER FABIAN DIAZ BAOZ	94488697	01/12/2020
22	ANA MARÍA BENAVIDES MADROÑERO	1130605592	04/12/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Cabe mencionar, que la mayoría de las encuestas de retiro pendientes corresponden agentes de tránsito, quienes fueron avisados y recordados mediante oficios, correos electrónicos o llamadas telefónicas sobre el diligenciamiento de la encuesta de retiro. Sin embargo, con algunos de ellos no ha sido posible tener una efectiva comunicación, debido que la información aportada en su hoja de vida no es suficiente o se encuentra desactualizada. Al momento se está a la espera de

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

respuesta por los medios electrónicos (correo institucional o el sistema documental Mirave).

Tabla No. 4 Desvinculación por Muerte 4to trimestre de 2020

No	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	PAULO ALBERTO RODRIGUEZ TENORIO	87947473	N/A Por Muerte	10/09/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

A continuación se da a conocer los datos de las siete (7) personas desvinculadas en el 2do y 3er trimestre del 2020, que diligenciaron y allegaron la encuesta de retiro en el transcurso del cuarto trimestre del mismo año.

Tabla No. 5 Relación de encuestas del 2do y 3er trimestre, diligenciadas y allegadas para análisis en el 4to trimestre de I de 2020

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	BERTHA ISABEL RAMIREZ HUILA	31532962	04/06/2020
2	MONICA DEL PILAR ROSERO DELGADO	38562241	03/06/2020
3	VICTOR ALFONSO ORGANISTA	1107038630	01/06/2020
4	JUAN DIEGO FLOREZ GONZALEZ	16929500	17/06/2020
5	GUILLERMO RUIZ MOJICA	16609371	12/05/2020
6	HENRY ZAPATA OTALVARO	16750999	05/05/2020
7	JANETH LOPEZ FLOREZ	31863679	31/08/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Para el siguiente análisis, es importante mencionar que se trabajará teniendo como base total 62 desvinculaciones, debido que una (1) fue por muerte y no aplica para la encuesta de retiro, adicionalmente se tendrán en cuenta siete

(7) encuestas de personas desvinculadas en el segundo y tercer trimestre que fueron allegadas en este periodo. Para mayor claridad, a continuación se detalla la información:

- ✓ Personas desvinculadas aplicables para encuesta de Retiro: 62
- ✓ Encuestas Recibidas del 4to Trimestre: 40
- ✓ Encuestas allegadas del 2do y 3er Trimestre: 7
- ✓ Encuestas Pendientes por diligenciar en el cuarto trimestre: 22

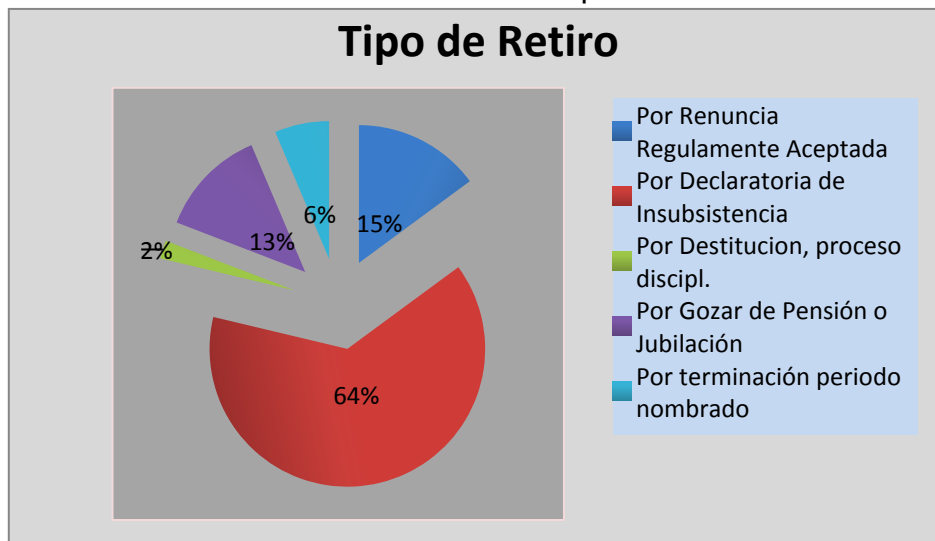
**No. de encuestas tabuladas y analizadas para el siguiente informe: 47 (40 encuestas recibidas del 4to trimestre y 7 allegadas del 2do y 3er trimestre)**

## ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Después de tabular y consolidar la información arrojada por las cuarenta y siete (47) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis donde se resaltan los aspectos más relevantes tanto positivos como los aspectos a mejorar.

### 1. TIPO DE RETIRO:

Grafica No. 2 Tipo de retiro



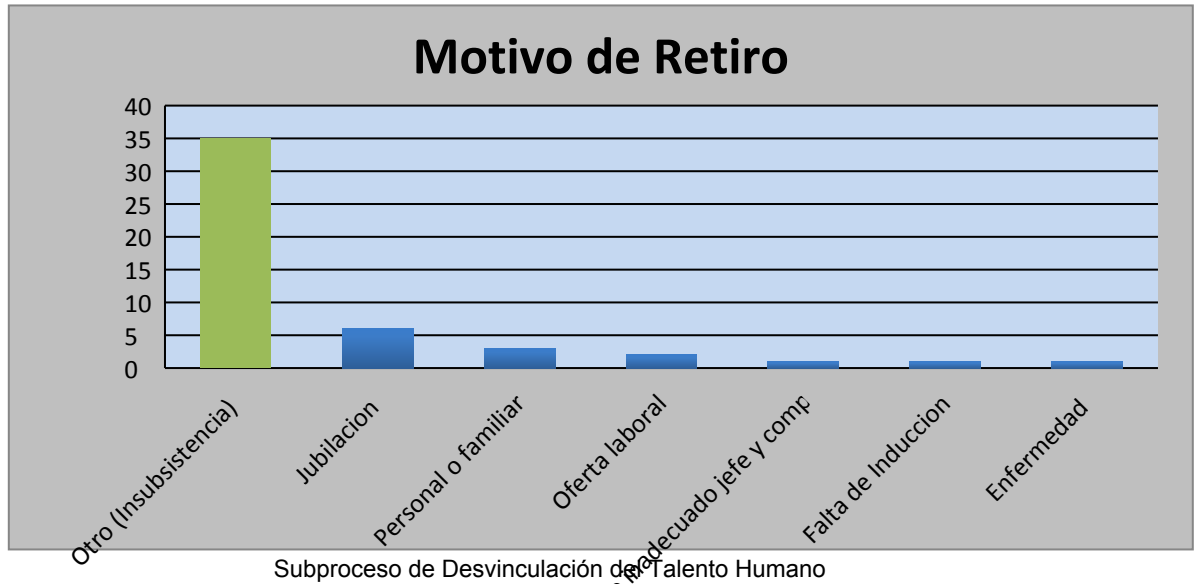
Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica No. 2 el tipo de retiro con mayor porcentaje en este trimestres es “Por declaratoria de Insubsistencia” con un porcentaje del 64% lo que equivale a treinta (30) respuestas, siguiéndole con un 15% el tipo de retiro “Por renuncia regularmente aceptada” que equivale a siete (7) respuestas, luego, “Por pensión” con un porcentaje del 13% que corresponde a seis (6) respuestas; finalmente “Por terminación del periodo al cual fue Nombrado” con tres (3) respuesta que equivale al 6% y “Por destitución, por proceso disciplinario” con un 2% que corresponde a una respuesta.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro



De acuerdo con la gráfica anterior, el motivo de retiro predominante es “Otro” con un 74%, que equivale a treinta y cinco (35) respuestas. Es importante señalar que de las 35 respuestas, treinta y una (31) especificaron “por declaratoria de Insubsistencia”, tres (3) “por terminación de nombramiento” y una (1) “Por poco entendimiento con el superior jerárquico”.

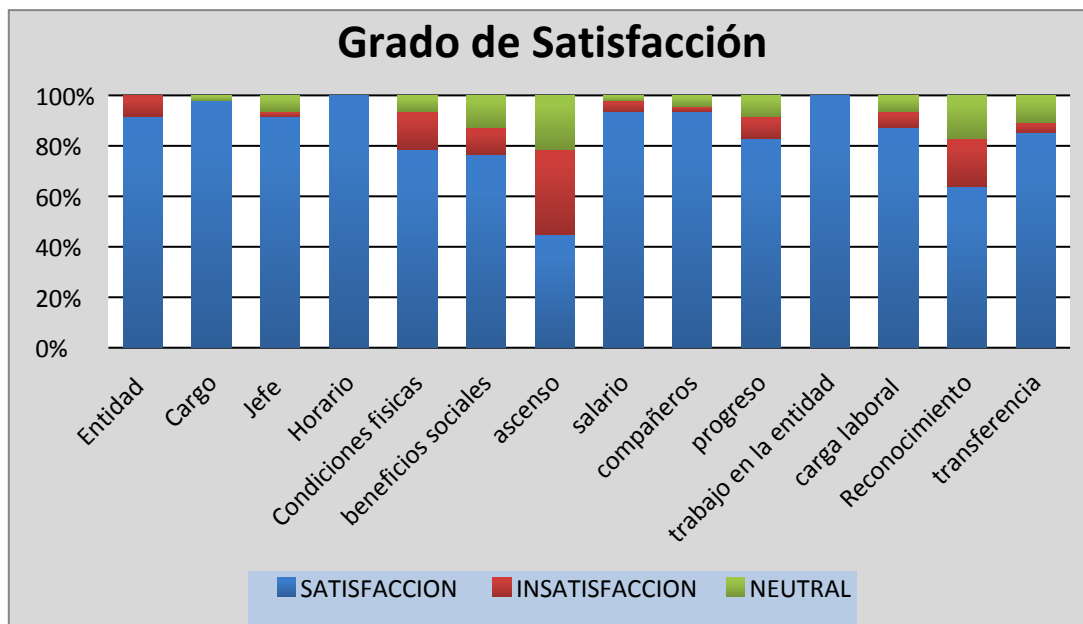
El segundo motivo de retiro, sería “Por Jubilación” con un 13% que corresponde a seis (6) respuestas. De esta manera se hacen evidentes los motivos más relevantes por los cuales en este periodo se retiraron los servidores públicos.

### 3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Grafico No. 4 Grado de Satisfaccion



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Para el análisis de este ítem se fusionaron las opciones de respuesta “Totalmente satisfecho” CON “Satisfecho” y “Totalmente insatisfecho” CON “Insatisfecho”; así como también se hará mayor referencia a los aspectos que obtuvieron los porcentajes más altos y más bajos en la gráfica, que son los que finalmente ponen en evidencia o muestran los resultados más relevantes.

La gráfica No. 4, nos permite ver que existe un alto grado de satisfacción con los siguientes aspectos:

- El Horario de trabajo, 100% de satisfacción
- El Haber trabajado en la entidad 100% de satisfacción
- El Cargo que ocupó, 98% de satisfacción (46 respuestas)
- El Salario, 94% de satisfacción
- La Relación con compañeros, 94% de satisfacción

Por otro lado, los aspectos que reflejan menor grado de satisfacción son los siguientes:

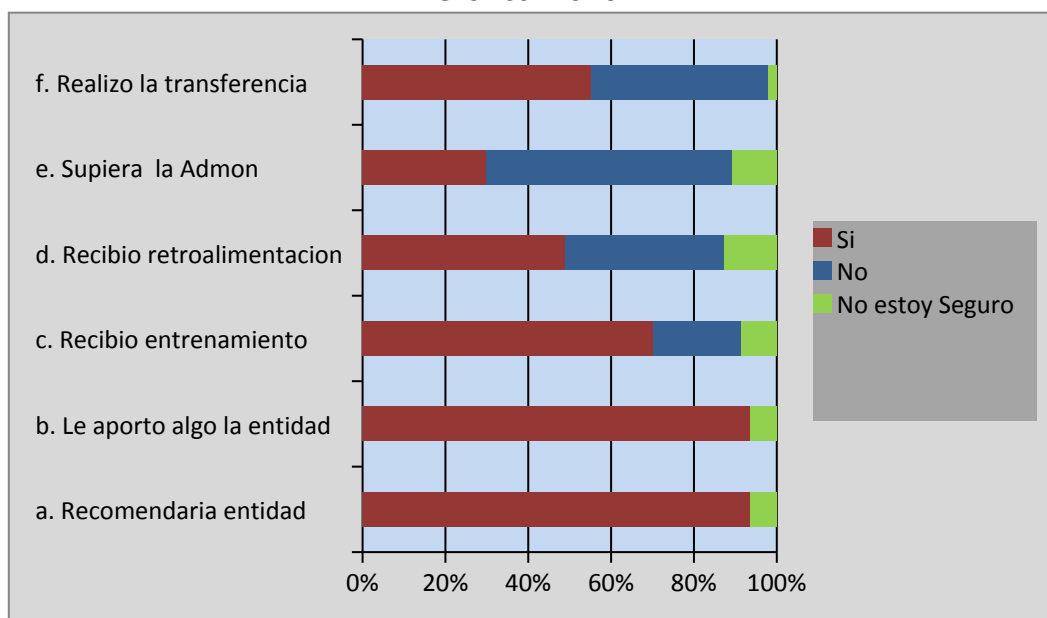
- Posibilidad de Ascenso, con 34% de inconformidad (16 respuestas)
- Reconocimientos, con 19% de inconformidad (9 respuestas)
- Condiciones físicas, con un 15% de inconformidad (7 respuestas)

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Finalmente, en la opción Neutral se identificaron dos (2) aspectos a resaltar, los cuales son: “Posibilidad de Ascenso” con diez (10) respuestas que equivalen a un 21% y “Reconocimientos” con ocho (8) respuestas que equivalen a un 17%

4. En relación con el punto cuarto donde se estructuraron seis (6) preguntas cerradas, las cuales se deben contestar de la siguiente manera: Si, NO o NO ESTOY SEGURO, se pudo analizar lo siguiente:

Grafica No. 5



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con los datos y la información visual que nos arroja la gráfica anterior, Un 94% de los encuestados que corresponde a 44 respuestas, refieren que recomendarían la entidad a otra persona como un buen lugar para trabajar. El mismo porcentaje, es decir, un 94% de los encuestados consideran que su paso por la entidad les dejó un aporte significativo.

Por otro lado, Un 59% que equivale a veintiocho (28) respuestas manifestaron que al momento de su retiro NO tienen nada para manifestarle a la Administración de la entidad. Seguidamente un 42% que equivale a veinte (20) personas refiere NO haber realizado la Transferencia del Conocimiento a la persona que le va a reemplazar por algunas razones como: no se dio encuentro presencial ni virtual con la persona entrante, por



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

motivos de la pandemia y el trabajo en casa, se realizó entrega al jefe inmediato, no hay una directriz clara para el proceso de transferencia.

Un 13% que equivale a seis (6) respuestas manifestaron NO ESTAR SEGUROS de haber recibido retroalimentación del desempeño durante las evaluaciones. Un 8,5% que equivale a cuatro (4) respuestas, manifestaron igualmente NO ESTAR SEGUROS haber recibido suficiente entrenamiento para realizar el trabajo.

5. En el ítem 5º, se le solicita al encuestado referir aspectos positivos y aspectos a mejorar en la entidad. A manera general se identificaron los siguientes aspectos a resaltar:

- Positivos:
  - Aprendizajes y conocimientos adquiridos
  - Puntualidad y buena remuneración salarial
  - Capacitaciones
  - Servicio a la comunidad
  - Buen trato al personal, ambiente laboral
  - Recurso Humano
  - Buenos canales de atención
  - Trabajo en Equipo
  
- A Mejorar:
  - Equipos y elementos de trabajo
  - Relaciones interpersonales
  - Falta de recurso humano
  - Continuidad en los procesos
  - Rivalidad
  - Instalaciones locativas e infraestructura en algunos organismos
  - Atención y tramitologías
  - Procesos de inducción y empalme
  - Incentivos ( a provisionales)
  - Dotación y utensilios de primera necesidad
  - Archivo general del Municipio
  - Contratación lenta

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

- Atención al cliente (ciudadano)
- Jornadas de salud para servidores públicos
- Accesibilidad al CAD

6. En el ítem 6º, el cual solicita a los encuestados manifestar recomendaciones a implementarse en la entidad para el mejoramiento del servicio, se encontró a nivel general las siguientes recomendaciones:

- Brindar capacitaciones, cursos y diplomados a los servidores públicos
- Mantenimiento y dotación de equipos
- Adecuar infraestructura en algunos organismo
- Mejor direccionamiento de rutas y trámites para los usuarios
- Simplificar tramitología para proceso de desvinculación
- Implementar concursos cerrados
- Evaluación continua para todo los servidores públicos
- Personal idóneo en cada línea de trabajo
- Directrices para proceso de transferencia del conocimiento
- Mecanismo para brindar estabilidad a Prestadores de Servicio y a funcionarios con declaratoria de insubsistencia por nombramientos
- Tramitología virtual

7. Finalmente, frente a la solicitud de expresar un sentimiento o emoción generado por la situación de retiro, la gran mayoría de los encuestados refieren experimentar los siguientes sentimientos o emociones que se plasman a continuación en orden de mayor a menor.

TRISTEZA, con un valor porcentual del 42%, seguidamente SATISFACCIÓN con un 23%, NOSTALGIA con un 19%, quedando entre las últimas *Gratitud e Impotencia*.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Antes de pasar a mencionar algunas de las conclusiones derivadas de los hallazgos encontrados a partir del análisis de las encuestas de retiro, es importante mencionar que para la vigencia 2020, debido a los nombramientos por la convocatoria 437 de la CNSC y a la lista de elegibles



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

de agentes de tránsito se generó un número significativo de retiros en la entidad por declaratorias de insubsistencia. Teniendo en cuenta lo anterior, el subproceso de capacitación y estímulo, el programa de desvinculación asistida (subproceso de desvinculación del talento humano) en articulación con la caja de compensación Comfenalco Valle del agente, lograron identificar mes a mes las personas afectadas brindándoles información y orientación para acceder al subsidio de emergencia o seguro al desempleo en los cuales se cuenta con beneficios como el pago de aportes a salud, pensión, cuota monetaria, espacios de capacitación en temas como ruta de empleabilidad, gestión empresarial, desarrollo personal, finanzas, entre otros.

De acuerdo al reporte enviado por ejecutiva comercial y se servicios de la caja de compensación Comfenalco valle del agente, en lo transcurrido del año 2020 ciento dos (102) personas vinculadas con la el municipio de Santiago de Cali recibieron este importante beneficio.

### CONCLUSIONES:.

- En el cuarto trimestre del 2020 el tipo y el motivo de desvinculación con mayor porcentaje fue “*Por Declaratoria de Insubsistencia*”, lo que obedece a la publicación de las listas de elegibles de agentes de tránsito y a los nombramientos de otros cargos relacionados con la convocatoria 437 de la CNSC.
- Uno de los aspectos que genera mayor satisfacción a los funcionarios es la *Entidad*, el poder trabajar para la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali genera bienestar y motivación. La mayoría consideran que es un lugar de trabajo recomendable en el que se logran significativos aprendizajes, además existe una alta satisfacción con el horario de trabajo, con la remuneración salarial y con el cargo desempeñado.
- La información recogida por medio de las encuestas de retiro permite identificar que al momento de una desvinculación los sentimientos más sobresalientes son *Tristeza* y *Nostalgia*, específicamente en los retiros ocasionados por declaratoria de insubsistencia. Los sentimientos de *Satisfacción* y *Agradecimiento* también cobran

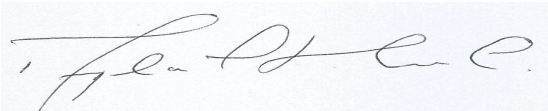
## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

relevancia cuando el retiro es motivado por el reconocimiento de pensión de vejez o jubilación.

### RECOMENDACIONES:

- Priorizar y brindar mayor oportunidad de ascenso a los servidores públicos que por continuar estudios y capacitaciones logran adquirir competencias y mejorar sus habilidades laborales.
- Continuar fortaleciendo el plan de bienestar social e incentivos de la entidad, brindando constante y oportuno reconocimiento a los servidores públicos en fecha especiales.
- Realizar mantenimiento a infraestructura y las debidas adecuaciones físicas que se requieran en los diferentes organismos. Igualmente contar con los equipos y la dotación necesaria para el buen desarrollo de labores.
- Trabajar en establecer una directriz clara para realizar el proceso de transferencia del conocimiento, al momento de una desvinculación o movilidad, que permita realizar la entrega del puesto en el momento oportuno a la persona indicada. De igual manera fortalecer los procesos de inducción y empalme que se deben brindar a los servidores públicos que inician labores en la entidad.
- Realizar evaluaciones de desempeño laboral a todos los servidores públicos vinculados a la Alcaldía de Cali, sin excepciones por el tipo de contratación y realizar las respectivas retroalimentaciones.

Atentamente,



ÁNGELA MARÍA HERRERA CALERO  
Profesional Especializado (E)  
Proceso de Gestión y Desarrollo Humano