

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

FECHA:	Diciembre 31 de 2021
RESPONSABLES:	Lilia Marleny Camargo Segura Diana Marcela Mina Hurtado
CARGO:	Profesional Especializado Código 222 Grado 06 Contratista
OBJETIVO:	Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

La desvinculación o el retiro hacen parte del ciclo de vida del servidor público, y como última fase es de gran importancia para la entidad; por ello para la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano dicho proceso merece atención, un adecuado acompañamiento y directriz. Desde el Proceso Gestión y Desarrollo Humano, adscrito a esta Subdirección, el Subproceso Desvinculación del Talento Humano es el encargado de ejecutar diferentes acciones y actividades con el fin de que dicho proceso sea lo menos traumático posible, esto, a través del envío de información, formatos y demás. También está encargado de gestionar y administrar la información, las estadísticas y las causas de retiro de los servidores públicos como resultado de la aplicación del formato encuesta de retiro.

De esta manera, la encuesta de retiro con código MATH02.06.06.18P04 F01- V3, es el instrumento mediante el cual se identifica de manera detallada los tipos y motivos de retiro de los servidores públicos y otros aspectos relevantes a tener en cuenta con el fin de contar con información clara, precisa y relevante.

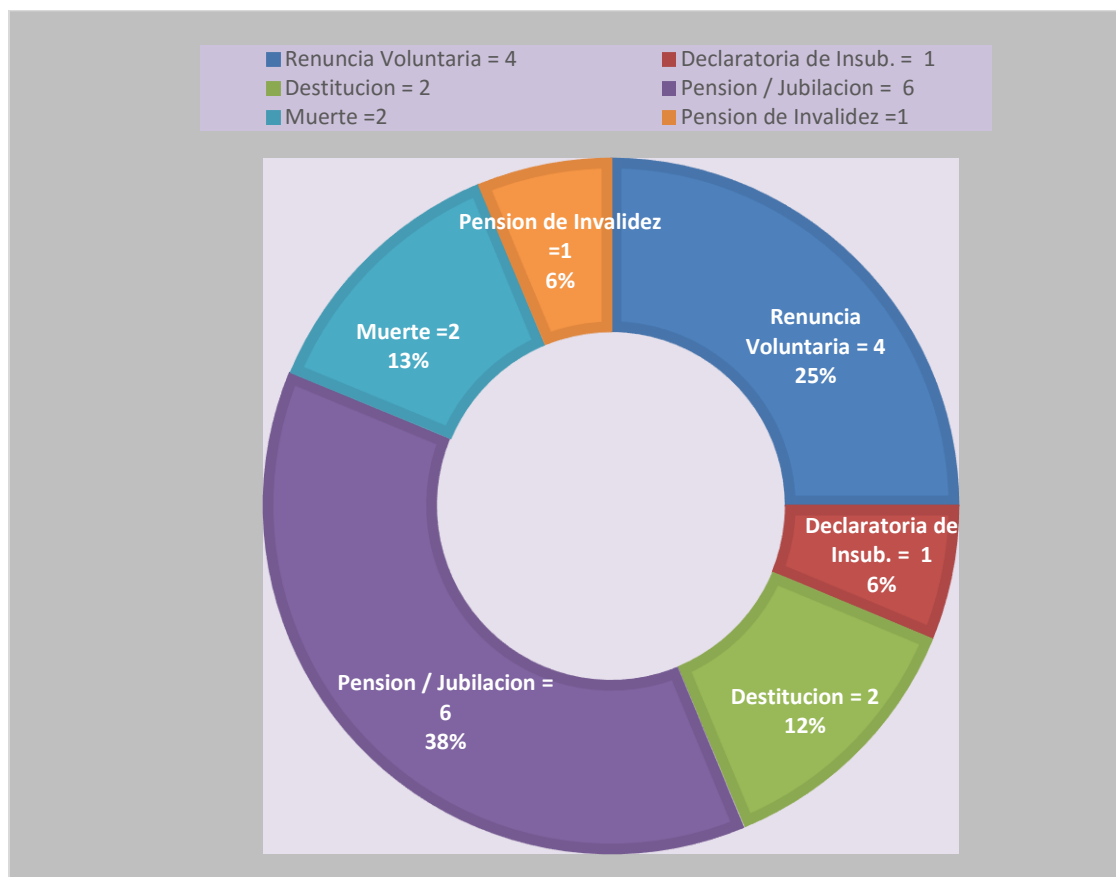
El presente informe, se elabora con el objetivo de presentar un análisis detallado de la información recopilada y de los resultados obtenidos por medio de la herramienta Encuesta de Retiro, diligenciada por once (11) personas en proceso de desvinculación con la entidad durante el último trimestre del 2021.

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

Para el cuarto trimestre de la vigencia 2021 que comprende los meses de octubre, noviembre y diciembre, 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.

Para este periodo, se tuvo un total general de dieciséis (16) desvinculaciones, con las siguientes modalidades como se muestra en el gráfico No. 1.

Gráfico No. 1



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

Cabe señalar, que de las dieciséis (16) desvinculaciones dos (2) No aplican para el diligenciamiento de la encuesta de retiro, debido que son por causal de Muerte. De las catorce (14) restantes, tres (3) personas quedaron pendientes por diligenciar la encuesta y con las once (11) realizadas se elaboró el siguiente informe de Desvinculación.

A continuación, se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 4to. trimestre de 2021

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
11	Encuestas realizadas
03	Encuestas pendientes de diligenciar
02	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
16	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 4to. trimestre de 2021 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).

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

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	JANETH MARCELA RAMIREZ	31486895	19/10/2021
2	PATRICIA CASTELLANOS ESCOBAR	31883910	01/10/2021
3	MARIA FERNANDA SANTA PALACIOS	1130615273	22/10/2021

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

4	MARIA OFELIA VELASQUEZ	29300271	01/10/2021
5	CESAR AUGUSTO GUZMAN	6229283	30/10/2021
6	MARINA OROZCO TAMAYO	38981149	01/11/2021
7	JOSE ANTONIO MARMOLEJO	16582899	01/11/2021
8	RODOLFO TAMAYO NIEVA	16626123	31/12/2021
9	JOHN HENRY MILLAN MORIONES	14837450	13/12/2021
10	LUZ BETTY AVILA RIOS	31871841	30/12/2021
11	HECTOR MARCELINO BENAVIDES	14959464	01/12/2021

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

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

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	DIEGO FERNANDO GUAZA TOVAR	76142076	07/12/2021
2	CLAUDIA PATRICIA CAICEDO	31974852	13/12/2021
3	PAOLA ANDREA SANCHEZ	1130629851	13/12/2021

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Cabe mencionar, que todas las personas relacionadas en el cuadro anterior fueron informadas y se les realizo 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

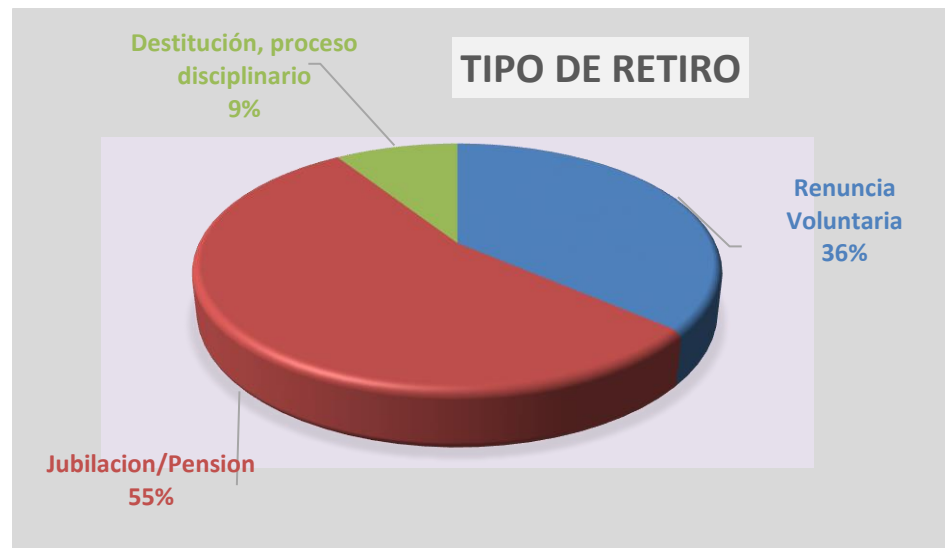
No	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	EUSTACIO CUELLAR QUIÑONES	12913566	N/A Por Muerte	01/11/2021
2	HAROLD BONILLA GARCIA	94401493	N/A Por Muerte	15/11/2021

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las once (11) 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

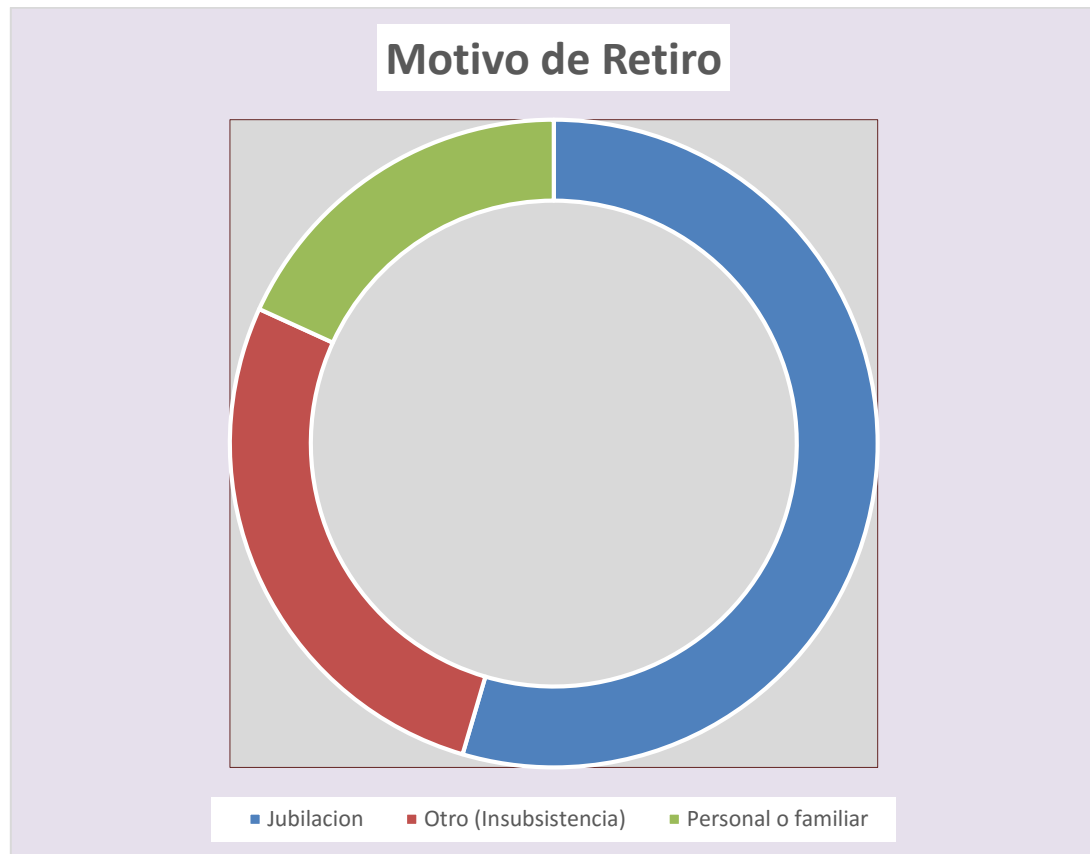


Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro que obtuvo mayor porcentaje en este trimestre fue “Por Jubilación/Pensión” con un porcentaje del 55%, que equivale a seis (6) respuestas, siguiéndole “Por Renuncia Voluntaria” con un porcentaje del 36% que equivale a cuatro (4) respuestas, finalmente está el tipo de retiro “Por Destitución” con un 9% que corresponde a 1 respuesta. De esta manera podemos observar que en este trimestre un poco más del 50% de los retiros se ocasionaron por proceso de JUBILACIÓN / PENSIÓN.

2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro

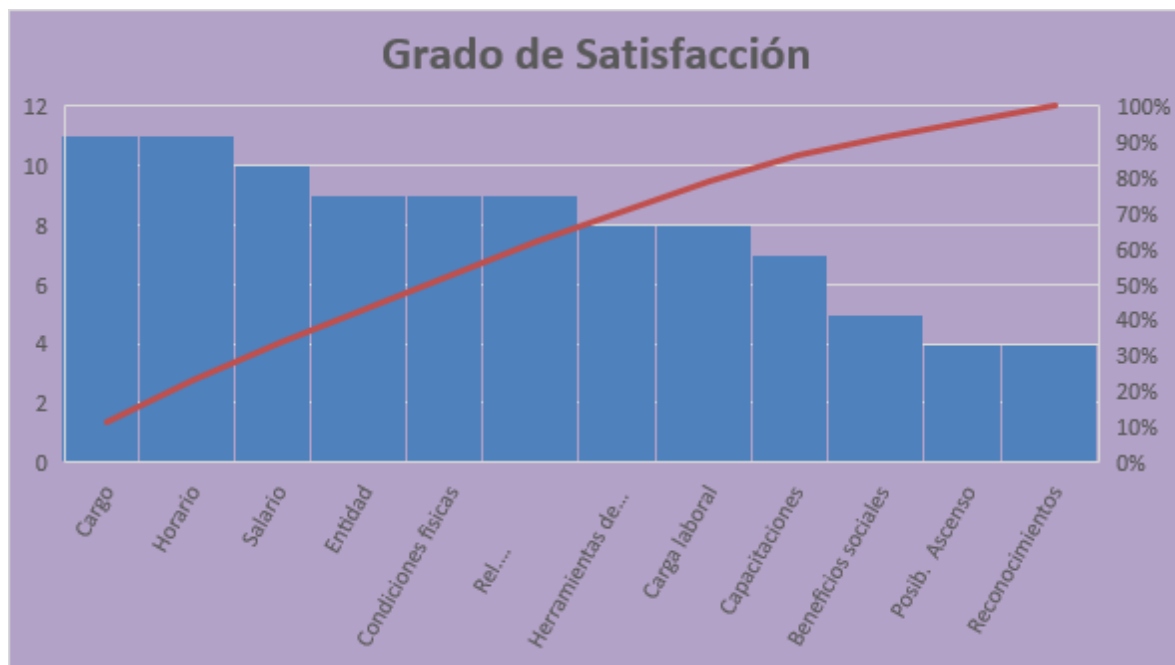


Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica No. 3, el motivo predominante por el cual las personas se desvincularon en este periodo de la entidad fue por "Jubilación/Pensión" con un 54.5%, siguiéndole "Otro" con un 27.2% que está relacionado a las destituciones y un (1) caso de retiro forzoso. El motivo con menor porcentaje de respuesta fue "Personal o familiar" con un 18.2%.

3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD

Grafico No. 4 Grado de Satisfacción



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

En cuanto al grado de satisfacción, según grafico anterior se puede observar que en este trimestre los aspectos como “Cargo” y “Horario” alcanzaron el máximo grado de satisfacción, siguiéndoles “Salario”.

Por otro lado, el aspecto con mayor grado de insatisfacción que requieren ser revisado y fortalecido seria: “Herramientas de trabajo” con un porcentaje del 27% que corresponde a tres (3) respuestas.

Finalmente, los aspectos con mayor número de No Responde, fueron “Reconocimientos” con un porcentaje del 54% y “Posibilidad de Asenso” con un porcentaje del 45%.

- 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:

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

1. Simplificar los tramites urgentes cuando se requiere interacción de varios organismos (Armonizalros)
 2. Mas capacitación y medidas para fortalecer el trabajo en equipo.
 3. Mejorar el Sistema de contratación
 4. Ubicar en un mejor sitio al Cali Rural, para mejor atención al adulto mayor de esta zona.
 5. Mas personal capacitado
 6. Automatizar en su totalidad procesos y procedimientos de la entidad, especialmente los financieros, presupuesto, rentas, catastro, activos fijos, talento humano, banco de proyectos, control interno, para que trabajen en un mismo ambiente (SAP) en pro de los clientes internos y externos.
 7. Que se unifiquen terminos con la administración central
 8. Implementación de mas personal para no realizar turnos tan extenuantes.
 9. Capacitación en todos los organismos, integración entre compañeros y familia.
5. En el ítem 5^o, Observaciones generales, se registró solo una observación que corresponde a la siguiente:

A modo de observación se considera necesario organizar todo el proceso para la Transferencia de Conocimiento cuando se da una desvinculación, debido que el encuestado manifiesta que quiso realizar dicho proceso de entrega y transferencia, pero a pesar de solicitarlo en varias oportunidades no le fue asignado el funcionario para tal fin.

CONCLUSIONES

Como se menciona al inicio de este informe, la encuesta de retiro tiene como fin identificar los tipos, causas de retiro y otras percepciones relevantes que puedan mencionar los servidores públicos sobre la entidad al momento de su desvinculación.

De acuerdo a los hallazgos anteriores, para este trimestre se identificó que el tipo de retiro más común fue POR JUBILACIÓN, con un porcentaje del 55%, es decir, un poco mas de la mitad de las personas retiradas y el motivo obedece igualmente a JUBILACIÓN con un 55%.

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

Con relación al ítem No. 3 que busca conocer el grado de satisfacción e insatisfacción, se evidencio que existe una total satisfacción con aspectos como el CARGO y el HORARIO, pero también esta presenta la insatisfacción con aspectos como RECONOCIMIENTOS y POSIBILIDAD DE ASCENSO.

Es importante mencionar a manera de conclusión general y de acuerdo a los informes y análisis generados en la vigencia 2021 que se ha logrado una respuesta en el diligenciamiento de la encuesta de retiro en un porcentaje promedio del 73% contra un 27% que en promedio quedan pendientes.

En relación con el tipo de retiro predominaron POR RENUNCIA REGULARMENTE ACEPTADA y POR JUBILACIÓN, debido que a mitad de año disminuyo significativamente las declaratorias de Insubsistencias generadas por la convocatoria 437 de la CNSC que también venían ocasionando regularmente este tipo de retiros.

En cuento a los motivos de retiro predominaron Personal y/o familiar, Jubilacion y Otro.

Los aspectos con mayor grado de satisfacción a nivel general en la vigencia 2021, que fueron señalados de manera constante como de gran satisfacción para los funcionarios son EL CARGO Y LA ENTIDAD. Asimismo, los aspectos identificados con menor grado de satisfacción son; Las Condiciones Físicas y los Beneficios Sociales, seguido las Herramientas de Trabajo y Posibilidad de Ascenso.

Para este 4to trimestre se presentaron algunos pocos casos de servidores públicos retirados por Destitución y Declaratoria de Insubsistencia, los cuales aplican para el programa Desvinculación Laboral Asistida, el cual busca que el proceso de retiro sea digno y lo menos traumático posible con acciones y actividades que permitan salvaguardar la salud emocional, económica y familiar. Para este periodo se identificaron tres (3) personas, las cuales fueron informadas sobre los beneficios y subsidios que ofrece la Caja de compensación Comfenalco Valle a los cuales pueden acceder. Estas personas son libres de aceptar o no la participación en el programa de desvinculación asistida y del apoyo ofertado. Hasta la fecha dos (2) de ellas mostraron interés en la información y en participar del programa.

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

Dentro del proceso de desvinculación y retiro, es importante mencionar que el servidor público en retiro, debe realizar la entrega de su cargo mediante el formato Entrega de Cargo con código MATH02.06.06.18P03F01 que está dentro del proceso de la Transferencia de Conocimiento, el cual consiste en un informe que debe presentar ante su jefe inmediato, registrando información relevante relacionada con sus actividades a cargo y demás. Todas las personas en retiro han sido informadas y recordadas sobre este importante paso para la desvinculación que busca minimizar la pérdida de conocimiento, el retroceso en los procesos, entre otros.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las respuestas aportadas en los ítems No. 4 y 5 se lograron identificar las siguientes recomendaciones:

- Simplificar y automatizar tramites
- Ubicar en un mejor sitio al Cali Rural, para mejor atención al adulto mayor de esta zona
- Mas capacitación y medidas para fortalecer el trabajo en equipo
- Organizar todo el proceso para la Transferencia de Conocimiento cuando se da una desvinculación.

A nivel general recopilando información obtenida en los cuatro trimestres de la vigencia 2021, se puede resaltar y enfatizar en las siguientes recomendaciones y observaciones a tener en cuenta:

- Propiciar espacios de encuentro e interacción entre funcionarios de la entidad.
- Automatizar, simplificar ciertos servicios y tramites.
- Posibilidad de ascenso priorizando a servidores publicos capacitados, con conocimientos y antigüedad.

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

- Mejorar infraestructura, instalaciones y herramientas de trabajo.
- Líneas telefónicas directas y efectivas donde la comunidad pueda comunicarse para información relacionada con los servicios que brinda la entidad.
- Estandarizar cada puesto de trabajo, centralizando la información para evitar que los procesos se afecten cuando los prestadores de servicio cambien por la fragilidad contractual.

Atentamente,



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

Proyectó: Diana Marcela Mina Hurtado – Contratista 