

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

FECHA:	Marzo 31 de 2021
RESPONSABLES:	Ángela María Herrera Calero Diana Marcela Mina Hurtado
CARGO:	Profesional Especializado (E) Código 222 Grado 06 Contratista
OBJETIVO:	Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

La Encuesta de Retiro con código MATH02.06.06.18.P04.F01, es la herramienta diseñada desde la Subdirección Gestión Estratégica del Talento Humano – Proceso Gestión y Desarrollo Humano, que nace del Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con la cual se busca recopilar información estadística sobre las causas y los tipos de retiro e igualmente conocer datos y percepciones relevantes, que puedan aportar las personas en proceso de retiro, para ser tenidas en cuenta como insumo en el plan de previsión del Talento Humano.

Dando cumplimiento a lo anterior y como responsables de gestionar y administrar todo el proceso de desvinculación de los servidores públicos, el Subproceso Desvinculación del Talento Humano validado en mayo de 2019 y perteneciente al Proceso Gestión y Desarrollo Humano, viene realizando la aplicación de la Encuesta de Retiro a todas las personas que por diferentes razones terminan su vínculo laboral con la entidad.

Para este primer trimestre, que comprende los meses de enero a marzo de 2021, todo el proceso de informar, acompañar y diligenciar la encuesta de retiro, se ha venido realizando a través de los medios tecnológicos (correos electrónicos, llamadas y mensajes de WhatsApp), a través de los cuales se ha logrado brindar

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

orientación, llevar un seguimiento y realizar una recopilación virtual de las encuestas diligenciadas. Lo anterior, por causa de la pandemia y como medida para mitigar la propagación del Covid-19.

Para este periodo, se tuvo reporte de cuarenta y nueve (49) personas desvinculadas, de las cuales siete (7) fueron por causa de muerte. De las cuarenta y dos (42) restantes, veintisiete (27) realizaron el diligenciamiento de la encuesta de retiro, utilizando el formato antes mencionado y a la fecha quince (15) personas se encuentran pendientes por realizar dicho trámite.

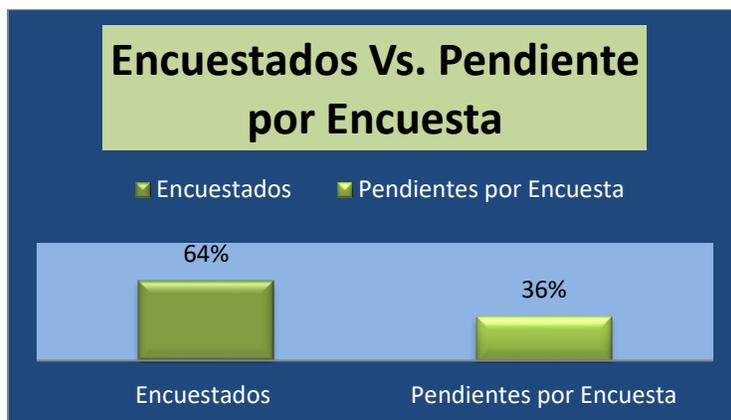
A continuación se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 1er trimestre de 2021

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
27	Encuestas realizadas
15	Encuestas pendiente de diligenciar
7	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
49	Total Desvinculados

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 1er 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	ELIZABETH PEREA MARTINEZ	66820765	04/01/2021
2	MARLENY ANGÚLO AGUIRRE	31389301	07/01/2021
3	LUIS EDMUNDO CABEZAS BARREIRO	16686003	07/01/2021
4	EUCARDO MANCILLA MANCILLA	10491810	08/01/2021
5	CARLOS EDUARDO CALDERON LLANTEN	10535822	25/01/2021
6	ZAYRA MILENA ANGULO ROSAS	1130620443	26/01/2021
7	PEDRO PABLO CORTES CONRADO	16498369	28/01/2021
8	ARGEMIRO CORTES BUITRAGO	16705636	25/01/2021
9	OSCAR SILVIO SAA VALENCIA	16621712	01/02/2021
10	SHIRLEY JARAMILLO PINEDA	31959372	03/02/2021
11	YURI KATHERINE HENÁNDEZ RINCÓN	1130627044	08/02/2021
12	JOHANA LETICIA LARA	31305832	09/02/2021
13	JOSE GERARDO NARVAEZ SALINAS	16627615	02/02/2021
14	GUIDO FERNANDO RIOS RAMIREZ	94430325	10/02/2021
15	CLAUDIA VIRGINIA CASTRILLON LENIS	66923524	08/02/2021
16	EDINSON DELGADO MARTINEZ	16917165	10/02/2021
17	GUILLERMO CAICEDO VALENCIA	14980290	04/02/2021
18	AUGUSTO MANUEL LUNA MATOS	73558085	18/02/2021
19	ALEXANDRA MONEDERO RIVERA	1114450640	01/03/2021
20	FABIOLA PERDOMO ESTRADA	31987890	26/02/2021
21	NANCY FARIDE ARIAS CASTILLO	31925537	26/02/2021
22	PAOLA ANDREA QUINTANA CUELLAR	29110731	01/03/2021
23	JOSE HADER ZULUOAGA GIRALDO	10128549	01/03/2021

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

24	MILDRED ELIANA ARIAS CEBALLO	52513479	1/03/2021
25	GLORIA EMILSE RECALDE ESCOBAR	29678939	25/03/2021
26	DORIAN MARULANDA TONUZCO	14606378	11/03/2021
27	JAIR GUTIERREZ ORTIZ	16595172	31/03/2021

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	WILLIAM HURTADO SERNA	16746694	06/01/2021
2	MIGUEL ÁNGEL SANDOVAL RENGIFO	94400854	07/01/2021
3	AGUSTÍN YESID TELLO PADILLA	94499535	07/01/2021
4	GUSTAVO ADOLFO REY GARCIA	19493142	15/01/2021
5	EDWARD MAZUERA LOZANO	94295904	01/02/2021
6	MILLER ALIZANDER CALVACHE GÓMEZ	94498215	02/02/2021
7	JOLMAN ACOSTA ROSERO	94431488	10/02/2020
8	HUGO HERNAN MILLAN OROZCO	94403847	26/02/2021
9	DANIEL ALBERTO LEDESMA PEREA	1143929529	01/03/2021
10	JOSE MANUEL RENGIFO	94535468	03/03/2021
11	CRISTHIAN FELIPE RAMIREZ MARULANDA	1144142526	01/03/2021
12	JUAN DE JESUS GAVIRIA GARCIA	16821423	02/03/2021
13	JOSE HARBAY HURTADO GUERRERO	16639743	11/03/2021
14	JIMMY DRANGUET RODRIGUEZ	1234189398	11/03/2021
15	DELFINA VILLAQUIRAN	31235516	01/03/2021

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Cabe mencionar, que todas las personas relacionadas anteriormente fueron avisadas y recordadas en reiteradas ocasiones, bien sea, mediante oficios, correos electrónicos o llamadas telefónicas sobre el diligenciamiento de la encuesta de retiro. Sin embargo, con algunos no fue muy efectiva la comunicación, debido que la información aportada en la hoja de vida no fue suficiente o se encontraba desactualizada.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla No. 4 Desvinculación por fallecimiento

No	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	ERNESTO CHAVEZ SANCHEZ	94375004	N/A Por Muerte	29/12/2020
2	ANA BEYBA RUIZ LOPEZ	31928204	N/A Por Muerte	25/01/2021
3	JHON JAIRO CASTILLO	16757171	N/A Por Muerte	29/12/2020
4	SERGIO MAURICIO AGUIRRE CARVAJAL	94448884	N/A Por Muerte	22/01/2021
5	OSWAL FERNANDO CALERO RAMIREZ	94526128	N/A Por Muerte	29/01/2021
6	LUIS HERNADO CHALA LORA - MUERTE	16451304	N/A Por Muerte	16/01/2021
7	MANUEL FERNANDO ROJAS CARRILLO	16583877	N/A Por Muerte	26/01/2021

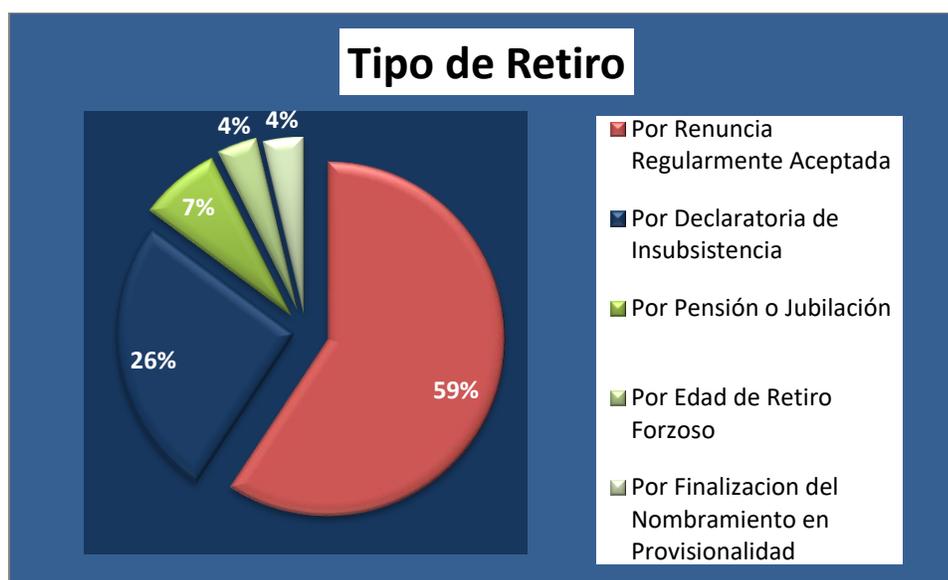
Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Después de tabular y consolidar la información arrojada por las veintisiete (27) encuestas de retiro recibidas en este primer 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



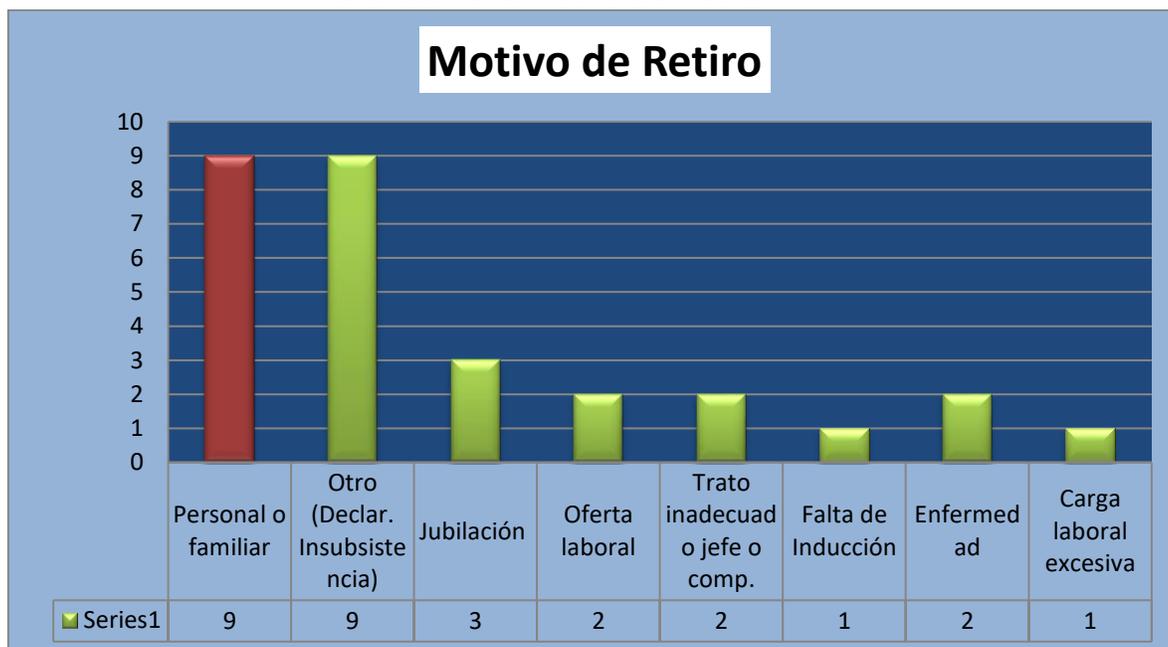
INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica No. 2, el tipo de retiro con mayor porcentaje en este trimestre fue “Por renuncia regularmente aceptada” con un porcentaje del 59%, lo que equivale a dieciséis (16) respuestas, siguiéndole con un 26% el tipo de retiro “Por declaratoria de Insubsistencia” que equivale a siete (7) respuestas, luego, “Por pensión” con un porcentaje del 7% que corresponde a dos (2) respuestas; finalmente “Por edad de retiro forzoso” y “Por finalización del nombramiento en provisionalidad” ambas con un 4% que corresponde a una (1) respuesta.

2. MOTIVO DE RETIRO:

Gráfica No. 3 Motivo de Retiro



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica anterior, los motivos más predominantes por los cuales las personas se desvincularon en este periodo de la entidad fueron “Personal o familiar” y “Otro” con nueve (9) respuestas cada uno, que en valor porcentual equivale a un 33% cada uno.

Luego le sigue, “Por Jubilación” con tres (3) respuestas que corresponde a un valor porcentual del 11%. De esta manera se hace evidente los motivos más relevantes por los cuales se retiraron los servidores públicos en este periodo.

3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD

Grafico No. 4 Grado de Satisfaccion



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Es importante mencionar que 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 significativos.

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

- El Cargo que ocupó, con un 96.3% de satisfacción (26 respuestas)
- Relación con compañeros, 96.3% de satisfacción (26 respuestas)
- El Salario, 93% de satisfacción
- La Entidad y el haber trabajado en la entidad, 89% de satisfacción (24 respuestas)

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

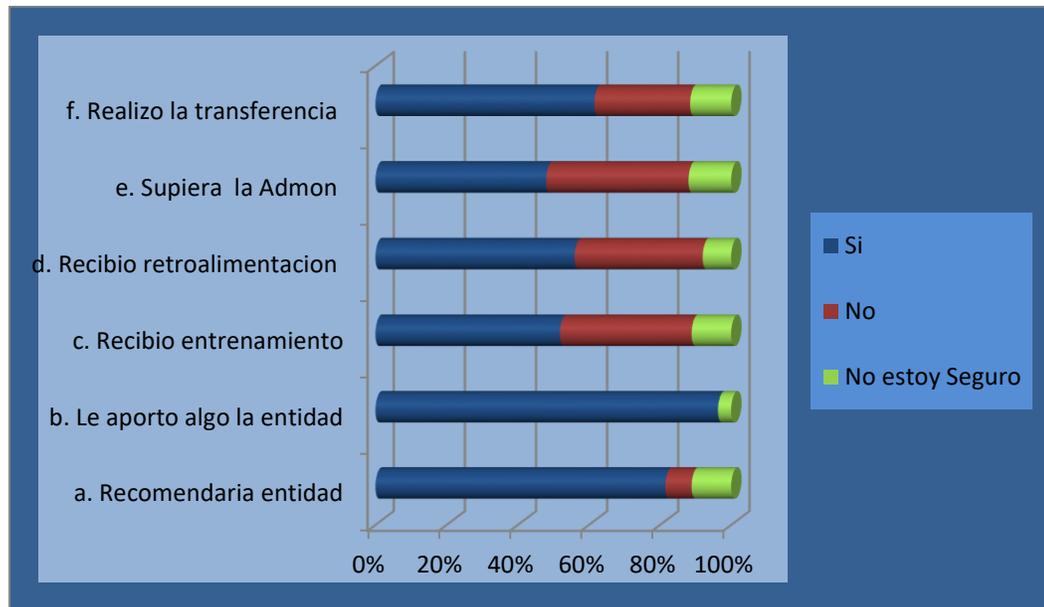
Por otro lado, el aspecto que reflejan menor grado de satisfacción es el siguiente:

- Condiciones físicas, con un 67% de inconformidad (18 respuestas)

Finalmente, en la opción Neutral se identificaron dos (2) aspectos a resaltar, los cuales en orden de mayor a menor porcentaje son los siguientes: “Posibilidad de Ascenso” con siete (7) respuestas que equivalen a un 26%, y “Transferencia de conocimiento” con cinco (5) respuestas que equivalen a un 18%.

4. En relación con el ítem No. 4, donde se estructuraron seis (6) preguntas cerradas, las cuales deben ser contestadas 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 aporta la gráfica anterior, Un 96% de los encuestados que corresponde a veintiséis (26) respuestas, consideran que su paso por la entidad les ha dejado un aporte significativo. Así mismo, Un 81% que equivale a veintidós (22) respuestas, refieren que recomendarían la entidad como un buen lugar para trabajar.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por otro lado, Un 37% que equivale a diez (10) respuestas manifestaron que NO recibieron suficiente entrenamiento para realizar su trabajo; siguiéndole con un 33% que equivale a nueve (9) respuestas que indican NO haber recibido retroalimentación de desempeño durante las evaluaciones.

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

- Positivos:
 - Calidad Humana y profesional
 - Remuneración Salarial
 - Reconocimiento laboral e Incentivos
 - Oportunidad laboral y Crecimiento profesional
 - Servicio a la comunidad
 - Capacitaciones
 - Ambiente laboral
 - Soporte tecnológico en Pandemia

- A Mejorar:
 - Infraestructura y herramientas de trabajo
 - Simplificar trámites en general
 - Trato a los contratistas
 - Capacitación e inducción a nuevos
 - Elementos ergonómicos
 - Contratación oportuna de prestadores de servicio
 - Ampliar planta de personal y mejorar procesos de selección
 - Agilizar procesos internos en beneficio y bienestar de la comunidad
 - Mayor articulación entre dependencia y capacidad de respuesta oportuna
 - Reconocimientos e incentivos
 - Comunicación interna
 - Inversión en gestión ambiental urbana y rural
 - Sistematizar procesos y procedimientos

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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:
- Disponer o crear espacios que generen encuentros e interacción entre funcionarios
 - Automatizar servicios y tramites
 - Mejorar espacio laborales - aires acondicionados
 - Aplicativos de calidad para mejor atención al contribuyente
 - Protocolizar los procesos internos - crear una cultura laboral de un solo mensaje
 - Capacitación en la prestación de servicio al ciudadano
 - Agilizar trámites administrativos para vacaciones y entrega de beneficios
 - Mejorar herramientas de trabajo
 - Articular planes, programas y proyectos que permitan entregar una oferta integral con rutas asequibles a la ciudadanía, aprovechar recursos, etc.
 - Implementar unidad operativa de escucha a la comunidad y gestión interna institucional
7. Por último, ante la solicitud de expresar un sentimiento o emoción generado por la situación de retiro, se encuentran varios sentimientos afines, que agrupados en categorías se clasificaron en los dos siguientes: SATISFACCIÓN con un valor porcentual del 56% y NOSTALGIA con un valor porcentual del 44%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que la Desvinculación es un proceso complejo y traumático, que trae consigo cambios y alteraciones, máxime cuando no se da de manera voluntaria, sino como consecuencia de un nombramiento o por el estilo, el programa de Desvinculación Asistida que hace parte del Subproceso de Desvinculación del Talento Humano, teniendo presente esta situación, en el primer trimestre del 2021, logró identificar y consolidar en base de datos a las personas con novedad de retiro por declaratoria de Insubsistencia o terminación de nombramiento, las cuales entre los meses de enero a marzo sumaron un total de 13 personas. Dicho listado, en apoyo con el subproceso de capacitación y estímulo se ha venido socializando con los funcionarios de la Caja de Compensación Comfenalco Valle, encargados de los subsidios de emergencia o seguro al desempleo, para que sean contactadas, puedan postularse y acceder a los beneficios que ésta ofrece; tales como: el pago de aportes a salud, pensión, cuota monetaria, espacios de capacitación en temas de empleabilidad, gestión empresarial, desarrollo personal, finanzas, entre otros.

En reunión virtual con funcionarios de Comfenalco, se dio a conocer que debido al incremento de desempleo como consecuencia de la pandemia, los recursos para estos programas se encuentran agotados, por lo tanto, el proceso de postulación se encuentra suspendido con posibilidad de apertura a mediados del mes de mayo, donde se retomara la gestión de contactar las personas socializadas en los listados del primer trimestre del 2021 pendientes por ofrecerles este valioso beneficio que busca minimizar las afectaciones generadas por el desempleo.

CONCLUSIONES:

- En el primer trimestre del 2021 el tipo de desvinculación que predominó fue “*Por Renuncia regularmente aceptada*”, es decir, en este periodo la mayoría de los funcionarios presentaron de manera voluntaria su renuncia ante la entidad.

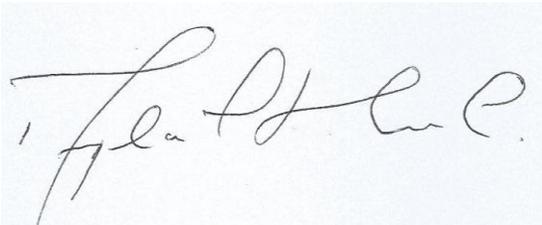
INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- La causa o motivo de retiro con mayor registro fue de tipo personal o familiar, también se hicieron evidentes otras causas como; oferta laboral, trato inadecuado, enfermedad.
- Uno de los aspectos que genera menor satisfacción a los funcionarios está relacionado con las *Condiciones físicas*, encontrando así, la necesidad de adecuar espacios, contar con aires acondicionados, entre otros.

RECOMENDACIONES:

- Analizar y revisar la posibilidad de crear o disponer espacios que permitan encuentros e interacción entre funcionarios.
- Continuar el fortalecimiento para lograr cada vez mejorar el proceso de automatizar los servicios y tramites.
- Priorizar y brindar mayor oportunidad de ascenso a los servidores públicos que al continuar estudios y capacitaciones logran adquirir competencias y mejorar sus habilidades laborales.

Atentamente,



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

Proyectó: Diana Marcela Mina Hurtado – Contratista 