

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

FECHA: Junio 30 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

El Proceso Gestión y Desarrollo Humano diseñó el Subproceso Desvinculación del Talento Humano, con el fin de dar respuesta a una sentida necesidad y a un requerimiento plasmado en el autodiagnóstico de MIPG; de establecer los lineamientos, actividades, y demás necesarios para dar un manejo adecuado de la desvinculación o el retiro del servicio de los funcionarios. Este subproceso consta de cuatro (4) procedimientos dentro de los cuales se encuentra la “Formalización de la Desvinculación y Agradecimiento por el Servicio Prestado”, el cual tiene dentro de sus actividades la aplicación de la encuesta de retiro con código MATH02.06.06.18.P04.F01, que tiene como objetivo recopilar información necesaria para conocer las razones de deserción laboral de los servidores públicos en la entidad entre otros; hallazgos o resultados que serán de gran importancia para la elaboración de los informes trimestrales de desvinculación del talento humano, y para generar insumos al plan de previsión del talento humano.

En este segundo trimestre debido a la emergencia social y a las medidas de aislamiento a causa del Covid-19, no fue posible programar las citas presenciales para el acompañamiento y entrega física de la encuesta de retiro, sin embargo, gracias a las herramientas tecnológicas se logró brindar acompañamiento, llevar un seguimiento y realizar una recopilación virtual de las encuestas diligenciadas.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El siguiente informe corresponde al segundo trimestre de la vigencia 2020, que está comprendida entre el 01 de abril y el 30 de junio del año en curso.

Cabe mencionar, que la encuesta de retiro es aplicable a todos los servidores públicos que se encuentren vinculados a la planta permanente de cargos y que hayan sido notificados mediante acto administrativo, decreto o de manera voluntaria de la renuncia al cargo desempeñado.

Para este periodo se notificaron cuarenta y seis (46) personas desvinculadas de la entidad, de las cuales treinta y dos (32) realizaron el diligenciamiento de la encuesta de retiro, utilizando el formato antes mencionado; y a la fecha se encuentran catorce (14) personas pendientes por realizar dicho trámite.

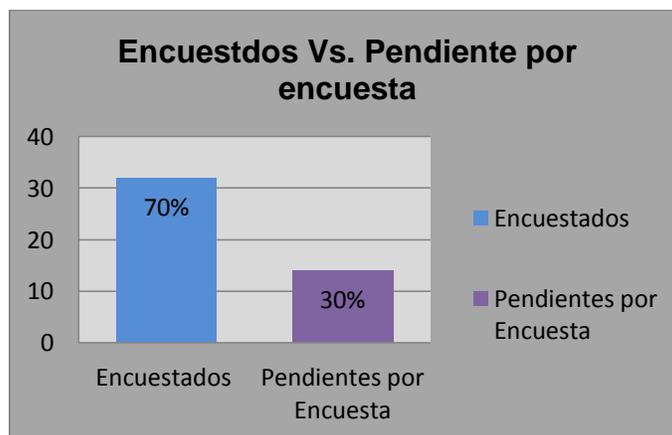
Adicionalmente se recibieron seis (6) encuestas de personas que desvinculadas en el primer trimestre que tenían pendiente el diligenciamiento de la encuesta de retiro y éstas serán tenidas en cuenta solo para el análisis.

A continuación se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas en el 2do trimestre

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
32	Encuestas realizadas
14	Encuestas pendiente de diligenciar
<b>46</b>	<b>Total Desvinculados</b>

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

En las siguientes tablas (2 y 3) se detallan los datos de las personas que diligenciaron la encuesta y aquellas que aún están pendientes en el 2do trimestre.

**Tabla No. 2 Listado de personas encuestadas al 30 de junio de 2020**

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA ENCUESTA	FECHA RETIRO
1	ADRIAN ZORRILLA	16664092	11/06/2020	13/05/2020
2	ALEJANDRO SOLIS	1144155108	15/05/2020	07/04/2020
3	ALEXANDER QUIÑÓNEZ	16508826	15/07/2020	07/05/2020
4	ANA INES CORDOBA	42763733	13/05/2020	05/05/2020
5	ANDREA VICTORIA RIVERA	1144031373	07/06/2020	01/06/2020
6	ANGELICA MARIA ARCE	66836049	19/05/2020	05/05/2020
7	BEATRIZ ELENA FLOREZ	25214169	16/06/2020	04/05/2020
8	CLAUDIA ANDREA HERRERA ALVAREZ	66825205	17/4/2020	07/04/2020
9	DIEGO CASTAÑO MORENO	9728442	28/04/2020	21/04/2020
10	DORA LILIA FIGUEROA	29940540	18/05/2020	07/04/2020
11	EDINSON FORERO UNI	7720468	03/06/2020	08/05/2020
12	FALCONERI ASTRID MUÑOZ ALARCON	31953060	23/06/2020	04/05/2020
13	EDINSON ORTIZ CAICEDO	10557279	08/05/2020	05/05/2020
14	FRANCIA ELENA LAMOS	31871962	16/07/2020	30/06/2020
15	FREDDY ARTUNDUAGA	10308517	06/07/2020	30/06/2020
16	GLADIS ZORRILLA	31883225	18/05/2020	01/04/2020
17	HAROLD MONDRAGON	16772199	02/06/2020	05/05/2020
18	ISABEL LUCIA ESTEVAN PINZON	31935978	11/06/2020	08/05/2020
19	IVONNE ARROYABE PEÑA	34568924	18/05/2020	04/05/2020
20	JAIRO ALBERTO ARANGO SANTA	16349913	03/07/2020	30/04/2020
21	JASMINE LUQUE HINCAPIE	66951834 3	10/06/2020	04/05/2020
22	LYDA ROSMIRA GALLEGRO LENIS	31985070	15/05/2020	05/05/2020
23	LUZ NELLY VALOIS	1193106061	15/05/2020	06/05/2020
24	MARCIA ANDREA RAMIREZ	43607465	07/05/2020	04/05/2020
25	MARIA LUCERO FLOREZ	34599680	06/06/2020	01/06/2020

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

26	MONICA DEL PILAR ROSERO	38562241	03/07/2020	03/06/2020
27	NATHALIA ORTIZ SALINAS	31324718	3/2/2020	04/05/2020
28	RAMON ARTURO VELASQUEZ	16802572	17/06/2020	06/05/2020
29	VICTOR ANDRES OSSA GUARNIZO	94534637	11/06/2020	08/05/2020
30	ADRIANA MANOSALVA	31932865	04/06/2020	02/06/2020
31	JOSE EDUARDO MARTINEZ LOMBANA	3226718	19/06/2019	01/06/2020
32	FERNANDO MENDEZ ESCOBAR	94410509	27/07/2020	08/05/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Tabla No. 3 Listado de personas pendientes por diligenciar la encuesta de retiro al  
30 de junio de 2020

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA ENCUESTA	FECHA DE RETIRO
1	MARIA EUGENIA CHAVEZ OSPINA	31887000	Pendiente	08/04/2020
2	JOSE ALEJANDRO CAMARGO QUINCHIA	1006097668	Pendiente	21/04/2020
3	DIANA CAROLINA VELASQUEZ MUÑOZ	1143942412	Pendiente	01/05/2020
4	EDGAR ANDRES HERNADEZ GARAY	94459266	Pendiente	05/05/2020
5	HENRY ZAPATA OTALVARO	16750999	Pendiente	05/05/2020
6	WILFRAN YAIR RUIZ	94269045	Pendiente	06/05/2020
7	GUILLERMO RUIZ MOJICA	16609371	Pendiente	12/05/2020
8	JESUS ANTONIO IRIARTE	16676745	Pendiente	28/05/2020
9	VICTOR ALFONSO ORGANISTA	1107038630	Pendiente	01/06/2020
10	FILOMENA OROBIO	25435550	Pendiente	02/06/2020
11	BERTHA ISABEL RAMIREZ HUILA	31532962	Pendiente	04/06/2020
12	GINA BANESSA PORTILLO TORO	38602564	Pendiente	10/06/2020
13	JUAN DIEGO FLOREZ GONZALEZ	16929500	Pendiente	17/06/2020
14	DIEGO FERNANDO VARGAS	14468014	Pendiente	08/06/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Es relevante mencionar que las personas relacionadas en el listado anterior, ya fueron avisadas y recordadas mediante oficios, correos electrónicos o llamadas telefónicas para el diligenciamiento de la encuesta de retiro, solo se está a la espera de respuestas o el envío de las mismas por los medios electrónicos (correo

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

o el sistema orfeo), aunque también es importante señalar que se han encontrado muchos contactos desactualizados que impiden la comunicación efectiva y el logro de los resultados esperados.

Antes de pasar al análisis, es importante dejar claro que adicionalmente en este trimestre se recibieron seis (6) encuestas de personas que estaban pendientes de diligenciar la encuesta en el primer trimestre, las cuales serán tenidas en cuenta en el siguiente análisis.

A continuación se da a conocer listado con nombres y demás datos.

Tabla No. 4 Listado de personas del 1er Trimestre que allegaron encuestas de retiro en el 2do Trimestre de 2020

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA ENCUESTA	FECHA DE RETIRO
1	JARRY ANDRES CABRERA CASTAÑO	14639827	27/04/2020	01/01/2020
2	ALEJANDRO ARIAS PEREZ	94064069	11/02/2020	04/02/2020
3	GLORIA ALICIA RAMOS	31880036	20/04/2020	28/02/2020
4	LEIDY IVANNA DOMINGUEZ BERNAL	1107041638	16/04/2020	05/03/2020
5	MAURICIO ARMITAGE	14446558	03/06/2020	01/01/2020
6	PABLO EMILIO TRUJILLO	19822511	30/03/2020	01/02/2020

Siendo así, para el siguiente análisis se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- ✓ No. de personas desvinculadas en el 2do trimestre: 46
- ✓ No. Encuestas Recibidas del 2do Trimestre 32
- ✓ No. Encuestas Recibidas del Primer Trimestre: 6
- ✓ No. de Encuestas Pendientes por diligenciar en el segundo trimestre: 14

### ANALISIS ENCUESTA DE RETIRO

El Subproceso de Desvinculación del Talento Humano (SDTH) es el encargado de gestionar y administrar la información, las estadísticas y las causas de retiro de los servidores públicos; mediante la implementación de estrategias como lo es la encuesta de retiro, que permite agrupar los factores que pueden llevar a determinar los motivos por los cuales se presenta un retiro, identificar elementos que afectan el clima laboral y generar un indicador de las causas de desvinculación.

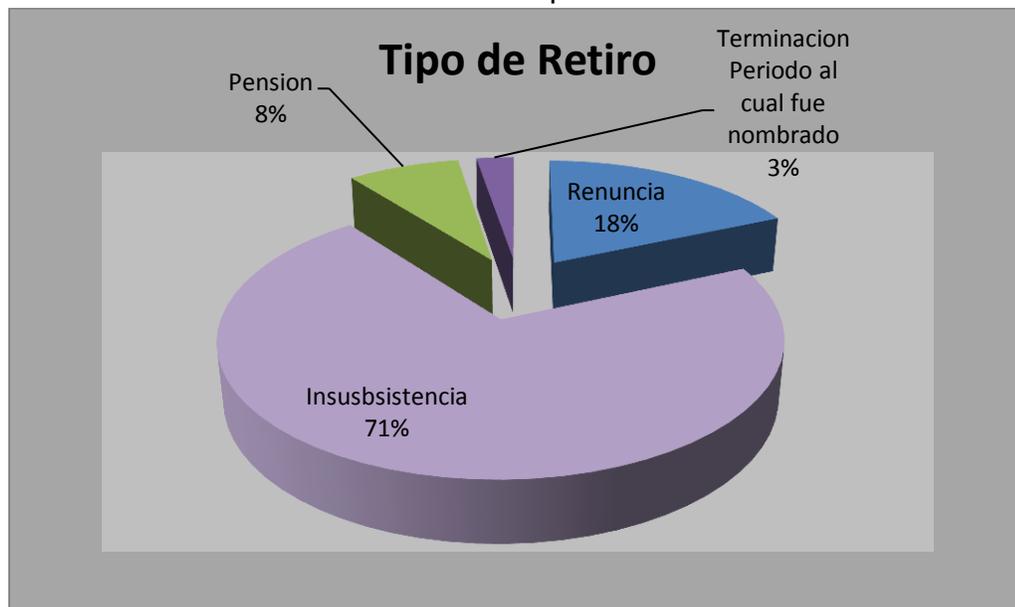
## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación se consolida la información suministrada en las encuestas de retiro diligenciadas por las treinta y dos (32) personas de las cuarenta y seis (46) que se desvincularon de la Alcaldía de Santiago de Cali en el segundo trimestre de la vigencia 2020, y de las seis (6) personas desvinculadas en el primer trimestre de 2020 que allegaron la encuesta de retiro durante el segundo trimestre, para un total de treinta y ocho (38) encuestas, de las cuales se resaltarán los aspectos más relevantes tanto positivos como a mejorar.

### 1. TIPO DE RETIRO:

Como se puede observar en la gráfica la modalidad de retiro que más prevalece en este trimestres es “Por Insubsistencia” con un porcentaje del 71% lo que equivale a veinte siete (27) respuestas, siguiéndole con un 18% la modalidad “Por renuncia regularmente aceptada” que equivale a siete (7) respuestas, luego, la modalidad “Por pensión” con un porcentaje del 8% que corresponde a tres (3) respuestas y finalmente “Por Terminación del periodo al cual fue nombrado” con una (1) respuesta que equivale a un 3%.

Grafica No. 1 Tipo de retiro



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

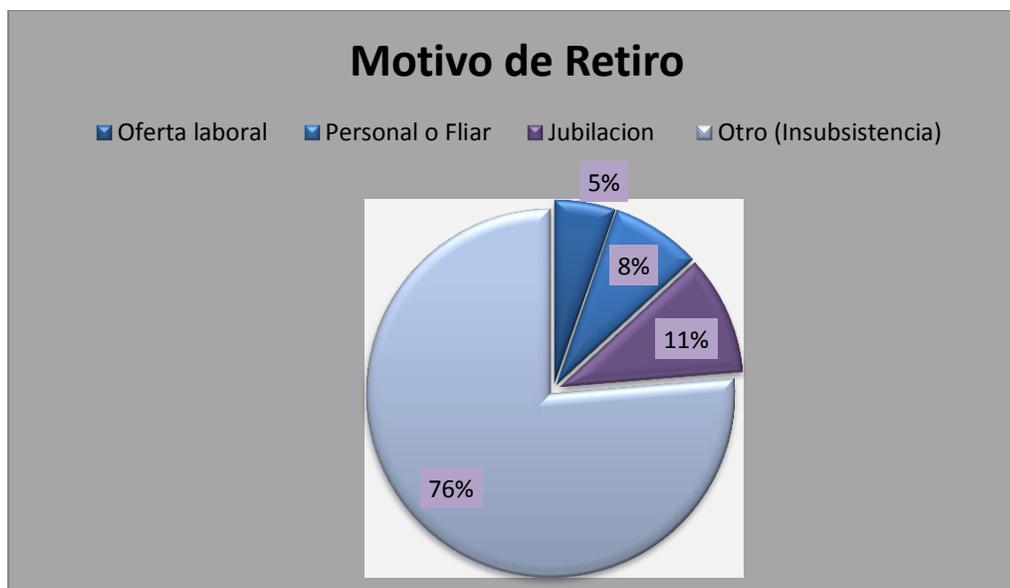
## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 2. MOTIVO DE RETIRO:

El 76%, es decir, veintinueve (29) de las treinta y ocho (38) personas encuestadas manifestaron que el motivo principal por el que se desvincularon de la entidad es “Otro”; que en las especificaciones se refiere a “Declaratoria de Insubsistencia y Terminación del nombramiento provisional”, siguiéndole “Por Jubilación” con un 11% que corresponde a cuatro (4) respuestas. Siendo así estos dos (2) los motivos más relevantes.

Los motivos de retiro con menor puntuación fueron; “Personal o familiar” con un 8% que equivale a tres (3) respuestas y por último se encuentra el motivo “Oferta laboral” con un 5% que equivale a dos (2) respuestas.

Grafica No. 2 Motivo de Retiro



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

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

Es relevante señalar 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

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

gráfica, que son los que finalmente ponen en evidencia o muestran los resultados más relevantes.

De acuerdo a la siguiente gráfica, se pudo percibir que existe un alto grado de satisfacción con los siguientes aspectos:

- Cargo que ocupo, 38 respuesta de satisfacción
- Con el horario, el salario y relación con compañeros, 37 respuestas de satisfacción c/u
- Como se siente de haber trabajado en la entidad, 36 respuesta de satisfacción
- Con la entidad, 35 respuesta de satisfacción

Lo anterior, llevado a lo porcentual oscila entre un 95% y 97% de satisfacción frente a dichos aspectos, ya que en promedio entre 35 y 38 personas respondieron “totalmente satisfechos” o “satisfechos”.

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

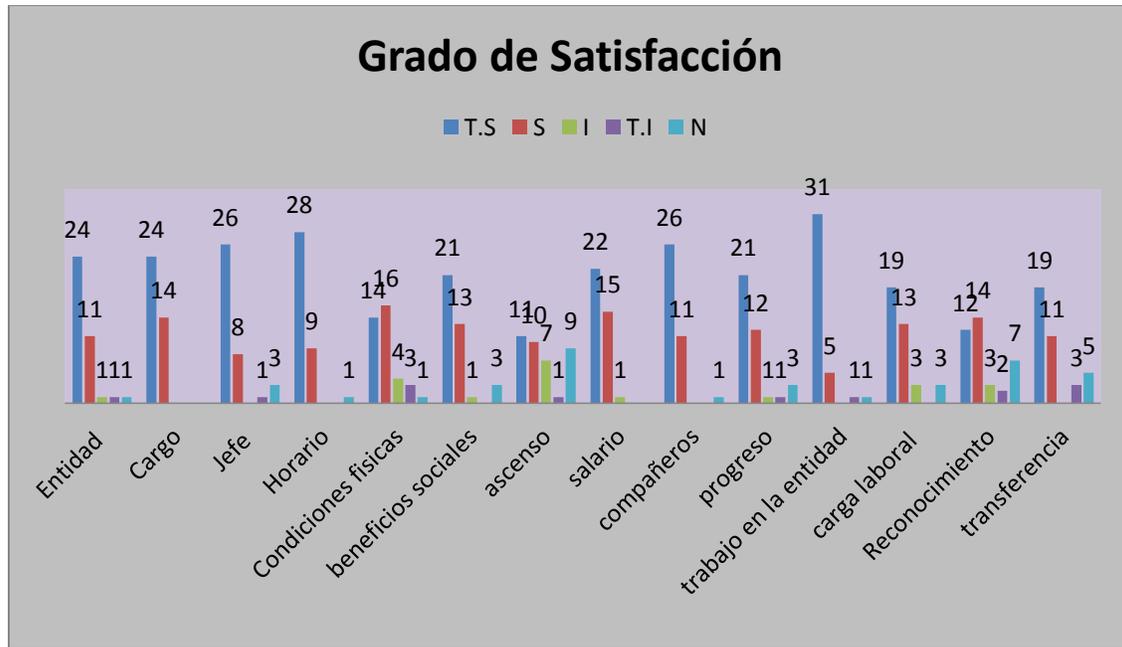
- Posibilidad de Ascenso, con 8 respuestas de insatisfacción
- Condiciones físicas, con 7 respuestas de Insatisfacción
- Reconocimiento, con 5 respuestas de insatisfacción

Lo anterior, llevado a lo porcentual equivale a un 18% de insatisfacción con dichos aspectos.

Finalmente, en la opción Neutral se identificaron tres (3) aspectos a resaltar, los cuales son “Posibilidad de Ascenso” con nueve (9) respuestas, “Reconocimiento” con siete (7) respuestas y “Transferencia del Conocimiento” con cinco (5) respuestas.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gráfico No. 3 Grado de Satisfacción



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

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:

Un 100% consideran que su paso por la entidad les brindó un aporte significativo; seguidamente, un 97% que corresponde a treinta y siete (37) respuestas refieren que recomendarían la entidad a otra persona como un buen lugar para trabajar.

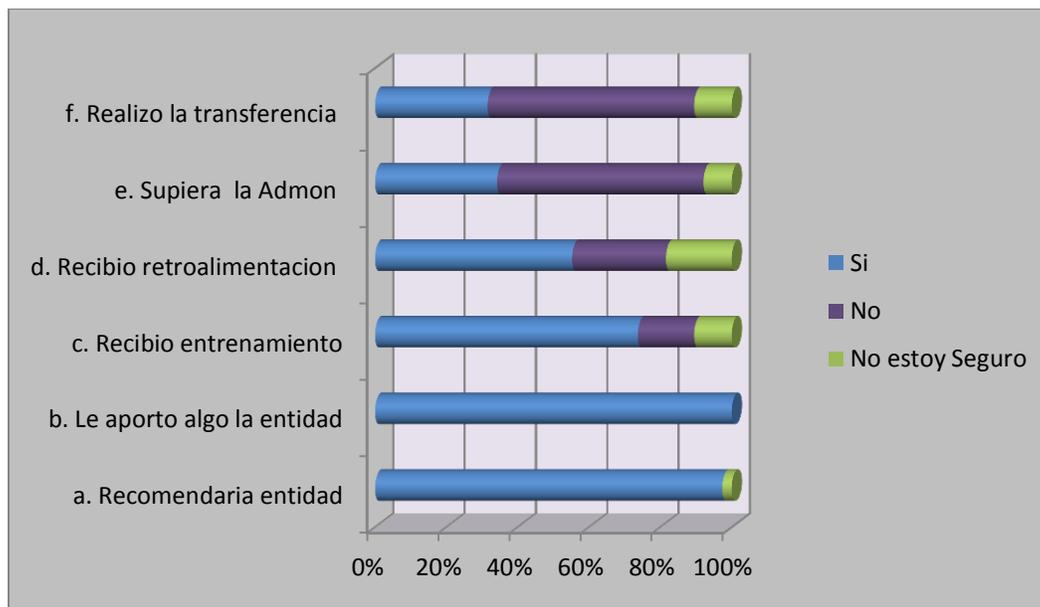
Por otro lado, Un 57% que equivale a veintidós (22) respuestas manifestaron que al momento NO tienen nada para manifestarle a la Administración, igualmente, el mismo porcentaje de personas refiere NO haber realizado la Transferencia del Conocimiento a la persona que le va a reemplazar por algunas razones como: la persona que ingreso no se presentó al cargo, por motivos de la pandemia y el trabajo en casa, se realizó la entrega al jefe inmediato, se cerraron e invalidaron los canales de comunicación, no hay una directriz clara para el proceso de transferencia, entre otras.

Un 18% que equivale a siete (7) respuestas manifestaron NO ESTAR SEGUROS de haber recibido retroalimentación durante las evaluaciones.

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

De esta manera, se refleja la necesidad de mejorar o fortalecer las retroalimentaciones que se deben brindar después de las evaluaciones realizadas a los funcionarios, e igualmente implementar un plan de transferencia que permita realizar la entrega del puesto en el momento oportuno a la persona indicada. (Ver grafica No. 4).

Grafica No. 4



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

5. En el ítem 5º, se le solicita al encuestado referir dos (2) aspectos positivos y dos (2) aspectos a mejorar en la entidad. A manera general se identificaron los siguientes aspectos a resaltar:

- Positivos:
  - Buen ambiente laboral
  - El servicio a la comunidad
  - El Talento Humano
  - Los Aprendizajes y conocimientos adquiridos
  - El Trabajo en Equipo
  - El Mejoramiento Tecnológico y de las Instalaciones
  
- A Mejorar:

## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

- Los equipos de Oficina
  - La comunicación con dependencias externas al CAM
  - La Organización Administrativa
  - Las Instalaciones locativas
  - La inestabilidad laboral o continuidad
  - La influencia política en decisiones
  - La Distribución de persona del planta de acuerdo a necesidad en cada organismo
  - Capacitación y actualización para todos los funcionarios
  - Parqueadero de vehículos para funcionarios
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:
- Capacitación permanente
  - Contar con mejores Herramientas de Trabajo
  - Estabilidad a Prestadores de Servicio
  - Simplificar trámites por medio de plataforma
  - Transparencia en procesos, menos política y burocracia
  - Memoria Institucional
  - Evaluación para provisionales y contratistas
  - Distribuir mejor personal de planta y contratistas
  - Mejorar atención en el piso 8
  - Incrementar casillas de atención en ventanilla única
  - Mejorar y estandarizar proceso de Inducción
7. Finalmente, frente a la solicitud de expresar un sentimiento o emoción que genera la situación de retiro, a nivel general, la gran mayoría de los encuestados refieren experimentar los siguientes sentimientos o emociones que se plasman a continuación en orden de mayor a menor.

Principalmente TRISTEZA, ya que un 33% de encuestados refiere este sentimiento, siguiéndole el sentimiento de NOSTALGIA con un 18% y de DOLOR con un 13%.



## INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

También se hizo referencia a otros sentimientos que alcanzaron un menor valor porcentual, entre ellos están: Frustración, agradecimiento, impotencia, incertidumbre y satisfacción.

Atentamente,

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

Proyectó: Diana Marcela Mina Hurtado – Contratista *DMH*