

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

FECHA:	Junio 30 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

El presente informe tiene como objetivo presentar un análisis de la información recopilada por medio de la herramienta Encuesta de Retiro aplicada a las personas en proceso de retiro en la entidad.

El Subproceso Desvinculación del Talento Humano perteneciente al Proceso Gestión y Desarrollo Humano, es el encargado de realizar la aplicación de la Encuesta de Retiro a todas las personas que por diferentes razones terminan su vínculo laboral con la entidad. Cabe mencionar que para el segundo trimestre de la presente vigencia se realizó ajustes y actualización al formato encuesta de retiro, para lo cual se diligenció y tramitó el formato *solicitud de elaboración, actualización o eliminación de documentos de los sistemas de gestión* con código MEDE01.05.02.18.P23.F07-V1 quedando el actual formato con un total de 5 preguntas de 7 que tenía.

La Encuesta de Retiro con código MATH02.06.06.18.P04.F01-V3, es una herramienta que busca recopilar datos e 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 sobre la entidad. Dicha información es tomada como insumo para el informe trimestral de desvinculación del Talento Humano.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para el segundo trimestre de 2021 que comprende los meses de abril a junio, todo el proceso de informar, acompañar y diligenciar la encuesta de retiro, se ha venido realizando ocasionalmente de manera presencial y en gran manera con ayuda de los medios tecnológicos (correos electrónicos, llamadas y mensajes de WhatsApp) a través de los cuales se ha logrado brindar orientación, llevar un seguimiento y realizar una recopilación virtual y física de las encuestas diligenciadas.

Para este periodo, se tuvo reporte de treinta (30) personas desvinculadas, de las cuales cuatro (4) fueron por causa de muerte. De las veintiséis (26) restantes, aplicables para la encuesta de retiro, dieciocho (18) realizaron el diligenciamiento de la misma, utilizando el formato antes mencionado y a la fecha ocho (8) personas se encuentran pendientes por realizar dicho trámite.

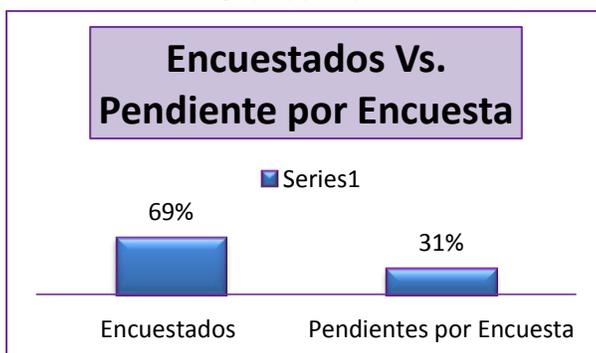
A continuación se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 2do. trimestre de 2021

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
18	Encuestas realizadas
08	Encuestas pendiente de diligenciar
04	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
30	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 2do 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	LUIS ESTEBAN PINCHAO	16638547	07/04/2021
2	LESLIE ADRIANA MILLAN	66899514	08/04/2021
3	MERCY ROSE ROSERO BARRERA	31277752	08/04/2021
4	JESSICA PEREA HURTADO	38569570	30/04/2021
5	JORGE HERNANDO MOTOA	75082944	21/04/2021
6	MARIA SUDAY IBARGUEN MURILLO	31940896	04/05/2021
7	JULIETH CATHERINE VELASCO JIMENEZ	67025520	15/05/2021
8	ARGEMIRO CORTES BUITRAGO	16705636	11/05/2021
9	ERIKA ANDREA RINCON	1010190822	14/05/2021
10	FERNANDO RIVERA	16729457	07/05/2021
11	ALEXANDER MESA AYALA	16859310	01/06/2021
12	JUAN CARLOS CERON PARUMA	6247476	01/06/2021
13	WILLIAM CERON PARUMA	16686009	02/06/2021
14	DORIAN JANETH BARRIOS	31903181	08/06/2021
15	JOHN ALEXANDER POSSO OSORIO	94493405	21/06/2021
16	CARLOS ALBERTO MARTINEZ NOGUERA	94507969	29/06/2021
17	JENNY PAOLA SEQUEDA	1098736055	31/05/2021
18	CRISTY NATHALY GIRALDO GARZON	1026261496	30/06/2021

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

No.	NOMBRES	CEDULA RETIRO	FECHA
1	SANDRA ISABEL FIGUEROA	34374869	06/04/2021
2	MARTHA FARIDE RUEDA MAYORGA	38239873	01/04/2021
3	ELVER MARINO MONTAÑO MINA	10557321	05/04/2021
4	MICHEL ALAIN QUIÑONES SANDOVAL	94072980	10/05/2021
5	CARLOS DANIEL CORTES	16477090	10/05/2021
6	LUIS EDUARDO MARMOLEJO DE LA TORRE	16263688	08/06/2021
7	JESUS DARIO GONZALEZ BOLAÑOS	16758928	11/06/2021
8	JOSE ALDEMAR GUEVARA	16677143	21/06/2021

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 efectiva la comunicación, debido que la información aportada en la hoja de vida no fue suficiente o se encontraba desactualizada.

Tabla No. 4 Desvinculación por fallecimiento

No	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	JANETH MARIN PALOMINO	31879993	N/A Por Muerte	31/03/2020
2	EVERGITO RIASCOS MICOLTA	13104006	N/A Por Muerte	12/02/2021
3	MARIA DEL CARMEN SOTO	31944891	N/A Por Muerte	24/06/2021
4	MARIA ESTRELLA CASTAÑEDA	31265429	N/A Por Muerte	06/06/2021

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Cabe mencionar que adicionalmente se tuvo en cuenta para el análisis, 3 encuestas correspondientes al primer trimestre que fueron allegadas en el segundo trimestre, de las siguientes personas:

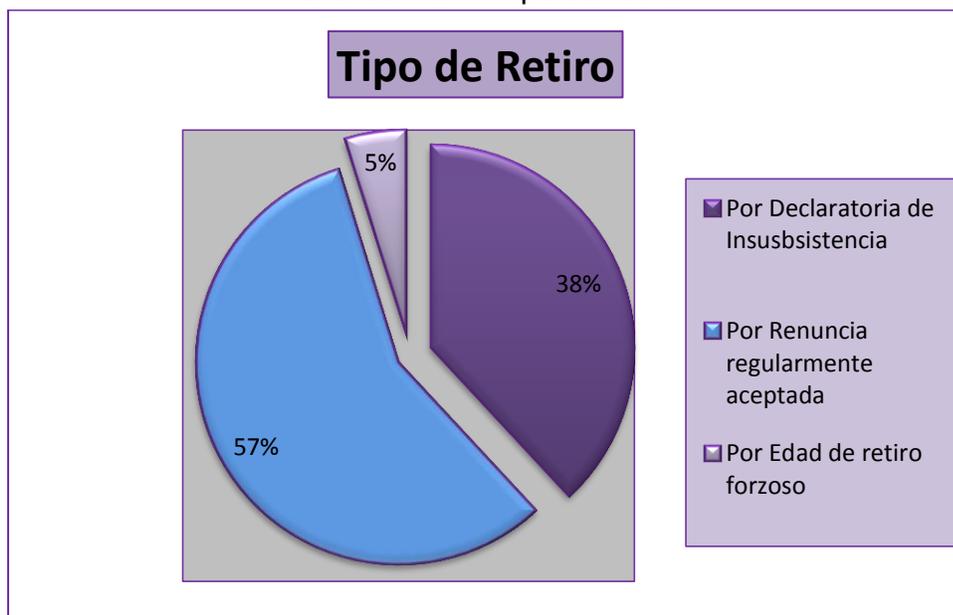
INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Agustín Yesid Tello Dávila C.C. # 94499535 retiro el 07/01/2021
- Juan de Jesús Gaviria C.C. # 16821423 retiro el 02/03/2021
- Jair Gutiérrez Ortiz C.C. # 16595172 retiro el 31/03/2021

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las veintiún (21) encuestas de retiro recibidas en este segundo trimestre, se presenta el siguiente análisis donde se resaltan los aspectos más relevantes a tener en cuenta.

1. TIPO DE RETIRO:

Grafica No. 2 Tipo de retiro



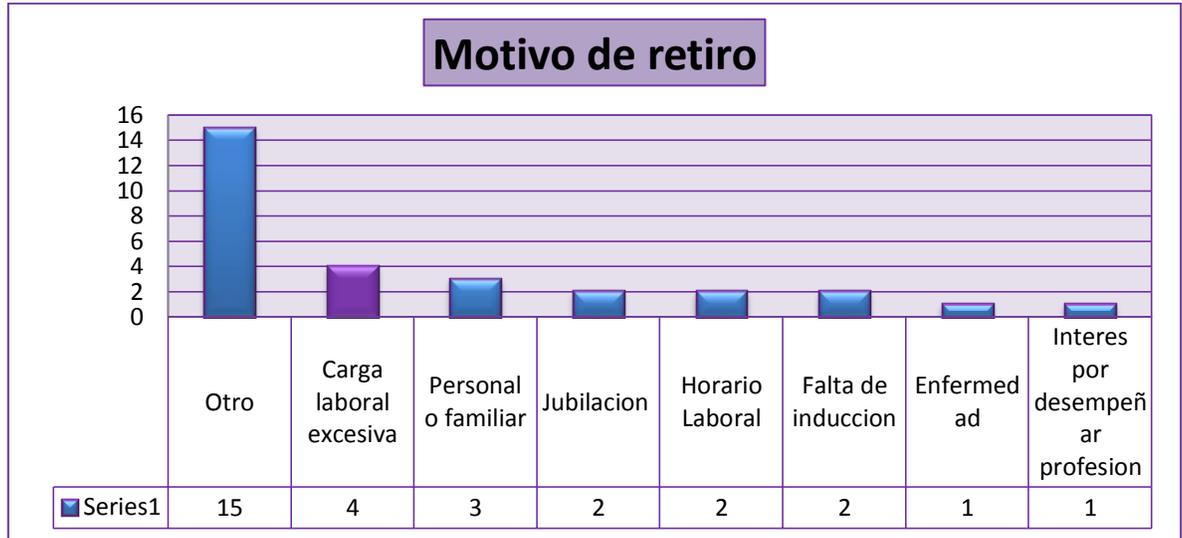
Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro que obtuvo con mayor porcentaje en este trimestre fue "Por renuncia regularmente aceptada" con un porcentaje del 57%, que equivale a doce (12) respuestas y seguido con un 38% el tipo de retiro "Por declaratoria de Insubsistencia" que equivale a ocho (8) respuestas.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

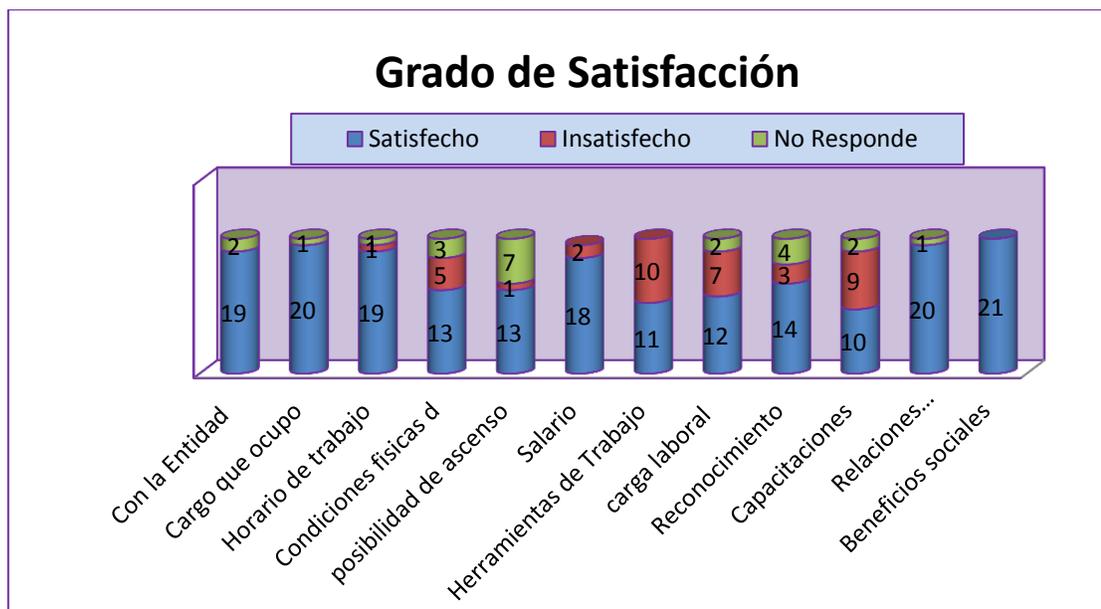
De acuerdo con la gráfica No. 3, el motivo predominante por el cual las personas se desvincularon en este periodo de la entidad fue “Otro” con quince (15) respuestas que equivalen a un 50%.

Luego le sigue, “Carga laboral excesiva” con cuatro (4) respuestas que corresponde a un valor porcentual del 13% y finalmente “Personal o familiar” con tres (3) respuestas que corresponde a un valor porcentual de 10%.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD

Grafico No. 4 Grado de Satisfaccion



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

En cuanto al grado de satisfacción, según grafico anterior se puede observar que un 100% es decir todos los veintiún (21) encuestados se sienten satisfechos con los beneficios sociales que brinda la entidad, existe también un alto grado de satisfacción con las relaciones interpersonales desarrolladas en el ámbito laboral e igualmente con el cargo desempeñado. Por otro lado, los aspectos que se evidencian con mayor grado de insatisfacción son: Herramientas de trabajo, Capacitaciones y Carga Laboral.

Finalmente, el aspecto con mayor número No responde, fue Posibilidad de Asenso con 7 respuestas, seguidamente Reconocimientos y condiciones físicas con 4 y 3 respuestas.

4. 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:

1. **Mejorar instalaciones e infraestructura fisica**
2. Mejoras al sistema documental Mirave

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

3. Mejoramiento en instalaciones para atención al público
 4. Mejorar el proceso de acompañamiento para el cuidado de la salud mental
 5. Contar con líneas directas y efectivas en donde la comunidad pueda obtener información sobre los servicios de la entidad
 6. Tener en cuenta el personal por conocimiento y antigüedad en la entidad.
 7. Presupuesto para mejorar la calidad en proceso de educación en dos aspectos: acompañamiento a las IEO y mejoramiento en infraestructura educativa
 8. Continuar con la implementación de las herramientas tecnológicas y apostarle a nómina electrónica.
 9. Agilización de los trámites administrativos para vacaciones y entrega de beneficios.
 10. Adecuación de infraestructura para evitar accidentes tanto al personal que labora en la comisaría de familia como a los usuarios que acuden a ella.
 11. Diseño de procesos, procedimientos y protocolos de carácter organizativo y administrativo que estandaricen dinámicas internas de corresponsabilidad entre áreas, grupos y roles evitando quedar sujetas a manejos y estilos personales.
 12. Sistematizar actas para reducir el gasto de papel
 13. Mejorar plan de beneficios para los servidores públicos, adoptar subsidios para estudios.
 14. Equipos tecnológicos y de cómputo
 15. Contratar personal adecuado para el puesto
 16. Posibilidad de ascenso
 17. Ampliar cobertura para que los servicios lleguen a toda la población de Cali
 18. Fortalecer los mecanismos de comunicación y claridad al momento de proyectar respuestas.
 19. Personalizar el trámite de retiro para cada trabajador
 20. Parque automotor
5. En el ítem 5º, Observaciones generales, se registraron los siguientes comentarios.
- Las funciones en el Departamento Administrativo de Gestión del Medio Ambiente (DAGMA) deben corresponder al ejercicio como Autoridad Ambiental, evitando asumir funciones de operador de aseo (mantenimiento de playas y riveras, podas y talas de emergencia, control invasiones, fauna doméstica).

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Las acciones de educación deben ser estratégicas y que apunten realmente a los conflictos que se escalan y magnifican en la Subdirección por ausencia de una estrategia educativa de gestión ambiental sólida y verdaderamente transversal en el Dagma.
- Se debe avanzar en la posibilidad de diseñar un mecanismo de vinculación de personal y contratistas por mérito y competencias.
- Ciertos roles como apoyo a la supervisión, las coordinaciones de los grupos misionales así como personal de apoyo deberían ser cargos de carrera administrativa.
- Se debe ver el turismo como una inversión no como gasto
- La seguridad en la ciudad y los atractivos turísticos debe mejorar
- Las inversiones en infraestructura deben tener una visión turística
- Se debe continuar con un proceso de atracción de aerolíneas de bajo costo
- Finalmente, dentro de este ítems de observaciones generales también se encontraron manifestaciones de Gratitud hacia la entidad por todo el tiempo de laborado.

CONCLUSIONES

Dentro de la conclusión de este informe, es importante mencionar que todas las personas desvinculadas por Declaratoria de Insubsistencia a causa de la convocatoria 437 de la CNSC, están siendo identificadas mes a mes, informadas y orientadas para acceder al beneficio del subsidio de emergencia y desempleo que ofrece la caja de compensación Comfenalco Valle delagente (pago de aportes a salud, pensión y pago de cuota monetaria). Para el segundo trimestre de 2021 once (11) personas se desvincularon por declaratoria de insubsistencia y todas fueron aplicables de acuerdo a la categoría, siete (7) fueron contactadas mediante llamadas telefónicas, algunas se encuentran en proceso de postulación, otras ya postuladas, quienes además pueden participar en diferentes capacitaciones y talleres que ofrece dicho servicio como; empleabilidad, gestión empresarial, desarrollo personal, finanzas, entre otros.

Por otro lado, se ha logrado avanzar en la gestión para la contratación de un modelo guía para implementar el programa Desvinculación Asistida, que trabajaría directamente la Entidad desde el Subproceso Desvinculación del Talento Humano, buscando brindar asesoría, apoyo, orientación y capacitación para salvaguardar la salud emocional, familiar y financiera de

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

las personas que estén por egresar bajo las modalidades de; reestructuración, supresión del empleo y finalización del nombramiento en provisionalidad. A la fecha se elaboró el requerimiento, el cual fue entregado al área de contratación del departamento jurídico donde al momento se encuentra en estudio.

A nivel general, del anterior informe también se puede concluir lo siguiente:

En el segundo trimestre de la vigencia 2021, se desvincularon un total de 30 personas, de las cuales cuatro (4) fueron por fallecimiento. En general, la mayoría de las desvinculaciones se dieron por Renuncia Voluntaria.

Es de mencionar, que a la fecha las desvinculaciones por finalización de nombramiento en provisionalidad o declaratoria de insubsistencia ha reducido notoriamente, ya que se está culminando el proceso de los nombramientos por la convocatoria 437 de la CNSC que causan dichas desvinculaciones.

Se continúa realizando la entrega del suvenir como muestra de agradecimiento a las personas retiradas y que cumplen con el diligenciamiento de la encuesta de retiro, sin embargo, aún se requiere lograr un mayor cumplimiento en el número de personas con encuestas de retiro diligenciadas.

Finalmente, existe un gran alto grado de satisfacción con aspectos como los beneficios sociales, las relaciones interpersonales y cargo desempeñado, también hay cierto grado de inconformidad o insatisfacción con las herramientas de trabajo y las capacitaciones.

Atentamente,



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

Proyectó: Diana Marcela Mina Hurtado – Contratista 