

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

FECHA:	Septiembre 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 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.

La Encuesta de Retiro con código MATH02.06.06.18.P04.F01, además de tener como objetivo recopilar información relevante para conocer las razones de desvinculación, busca aportar insumos para el plan de previsión del talento humano. Para este tercer trimestre que está comprendida entre el 01 de julio al 30 de septiembre del año en curso, debido a las medidas de aislamiento social, teletrabajo, trabajo en casa y demás como medidas preventivas para mitigar la propagación del Covid-19, no se programaron citas ni se realizaron las encuestas de retiro de manera presencial, todo el proceso de informar a las personas sobre este trámite, se hizo mediante las herramientas tecnológicas (correos electrónicos, llamadas y mensajes de WhatsApp), por medio de las cuales se logró brindar

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

acompañamiento, llevar un seguimiento y realizar una recopilación virtual de las encuestas diligenciadas.

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 o decreto sobre su retiro y también para quienes expresen su renuncia de manera voluntaria.

Para este periodo, se notificaron treinta y seis (36) personas desvinculadas de la entidad, entre ellas una (1) fue por Muerte; de las treinta y cinco (35) restantes veinte cinco (25) realizaron el diligenciamiento de la encuesta de retiro, utilizando el formato antes mencionado; y a la fecha diez (10) personas se encuentran pendientes por realizar dicho trámite.

Adicionalmente se recibieron cinco (5) encuestas de personas desvinculadas en el segundo trimestre del 2020, que tenían pendiente el diligenciamiento de la encuesta de retiro, las cuales serán tenidas en cuenta solo para el análisis y aprovechamiento de la información, pero no para los datos numéricos o estadísticos del 3er trimestre.

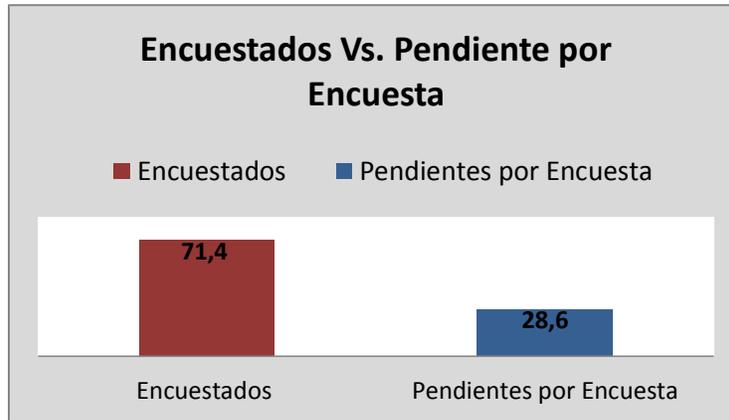
A continuación se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 3er trimestre de 2020

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
25	Encuestas realizadas
10	Encuestas pendiente de diligenciar
1	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
36	Total Desvinculados

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO



En las siguientes tablas (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 3er 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 del tercer trimestre de 2020 que diligenciaron la encuesta de retiro

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	TANIA MARCELA OROZCO	26863392	02/07/2020
2	JAIME ANDRES PINCHAO CARDENAS	16918614	03/07/2020
3	MARYLIN TOBAR CORREA	31991024	06/07/2020
4	DAYANA BAHAMON GOMEZ	1130605924	06/07/2020
5	MARIA NELA SILVA OROZCO	31920625	07/07/2020
6	MARIA ANTONIA ASTUDILLO PAZ	31838895	01/07/2020
7	SONIA MARLENY IMBOL QUIÑONEZ	67018200	01/07/2020
8	ADRIANA ANDRADE ESPINOZA	66824569	09/07/2020
9	ELIANA MASSILY VELASCO LOBOA	38554982	10/07/2020
10	INES JUDITH ORTIZ GIRALDO	31888703	31/07/2020
11	DEISY CARBONELL YELA	38554982	01/07/2020
12	JOSE GERMAN GARCIA TORO	31888703	27/07/2020

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

13	PAULA ANDREA ROJAS DIAZ	66858748	07/09/2020
14	JANIS LORENA CORTES CIFUENTES	59686503	03/08/2020
15	ANGELA CUNDUMI VIAFARA	1144070048	03/08/2020
16	AMPARO RENGIFO HERNANDEZ	31287697	04/08/2020
17	SANDRA IGNACIA GONZALEZ	31926907	05/08/2020
18	CARLOS JULIO ZABALA VELEZ	16740250	31/08/2020
20	JOSE ANDRES ALVAREZ SIERRA	6014698	01/09/2020
20	MARIA DEL SOCORRO LOPEZ LONDOÑO	31834197	01/09/2020
21	DAHYAN FELIPE OSPINA HOYOS	1144183905	09/09/2020
22	LUZ ESTELLA LOZADA GOMEZ	31856225	01/09/2020
23	JOSE EDGAR GUTIERREZ ARROYABE	6558236	01/09/2020
24	LUZ MARINA MANZANO RODRIGUEZ	34547231	01/09/2020
25	CAROLINA ROMERO JARAMILLO	29679681	30/09/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Tabla No. 3 Listado de personas del tercer trimestre de 2020 pendientes por diligenciar la encuesta de retiro

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	MARIA ALEJANDRA AGREDO QUINAYAS	1144185890	01/07/2020
2	LUIS FERNANDO PEÑA MILLAN	16750789	08/07/2020
3	MARLON HOOVER JIMENEZ LONDOÑO	1130614185	10/07/2020
4	LUZ ELIZABETH CASTILLO	38941626	01/07/2020
5	ELIZABETH POLO BANGUERO	25363760	15/07/2020
6	CARLOS ARTURO IDARRAGA	16768864	06/07/2020
7	CARLOS JAVIER BASTIDAS HERRERA	16796269	06/07/2020
8	JOSE DUQUEIRO BARRETO	16608783	01/08/2020
9	JANETH LOPEZ FLOREZ	31863679	31/08/2020
10	DIANA CECILIA HAMANN BETANCOURT	29663514	30/09/2020

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla No. 4 Datos de persona con desvinculación por Muerte en el tercer trimestre de 2020

No.	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	JAIME RODRIGUEZ USAQUEN	16587074	N/A Por Muerte	01/09/2020

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 o el sistema orfeo). También se ha detectado que varias de las personas retiradas no realizaron oportunamente la actualización de sus datos personales, lo cual ha dificultado la comunicación efectiva, oportuna y el logro de los resultados esperados, como lo es, el diligenciamiento de la encuesta de retiro al momento de su salida.

A continuación se da a conocer los datos de las cinco (5) personas desvinculadas en el 2do trimestre, que diligenciaron y allegaron la encuesta de retiro en el transcurso del tercer trimestre de 2020.

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

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

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para el siguiente análisis, es importante mencionar que se trabajará teniendo como base total 35 desvinculaciones, debido que una (1) fue por muerte y no aplica para la encuesta de retiro, adicionalmente se tendrán en cuenta cinco (5) encuestas de personas desvinculadas en el segundo trimestre que fueron allegadas en este periodo. Para mayor claridad se detalla la información:

- ✓ No. de personas desvinculadas Aplicables para encuesta de Retiro: 35
- ✓ No. de personas desvinculadas por Muerte: 1
- ✓ No. de Encuestas Recibidas del 3er Trimestre: 25
- ✓ No. de Encuestas allegadas del 2do Trimestre: 5
- ✓ No. de Encuestas Pendientes por diligenciar en el tercer trimestre: 10
- ✓ **No. de encuestas tabuladas y analizadas para el siguiente informe: 30 (25 encuestas recibidas del 3er trimestre y 5 allegadas del 2do trimestre)**

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

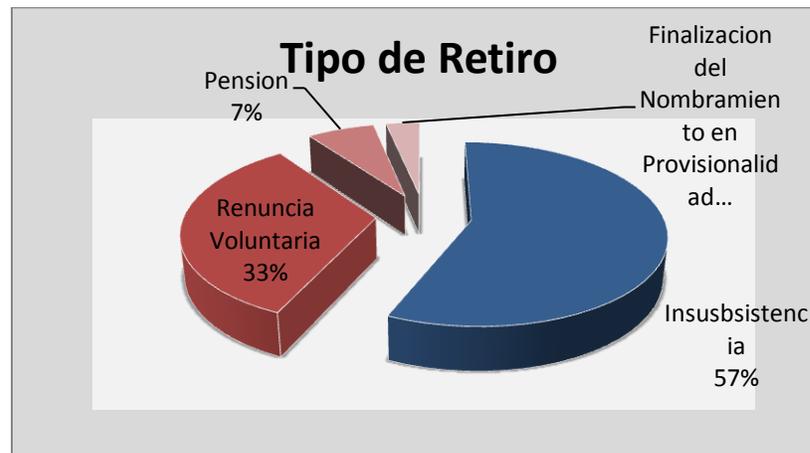
Después de tabular y consolidar la información arrojada por las treinta (30) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis donde se resaltaran los aspectos más relevantes tanto positivos como aspectos a mejorar.

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 57% lo que equivale a diecisiete siete (17) respuestas, siguiéndole con un 33% la modalidad "Por renuncia regularmente aceptada" que equivale a diez (10) respuestas, luego, la modalidad "Por pensión" con un porcentaje del 7% que corresponde a dos (2) respuestas y finalmente "Por Finalización del nombramiento en provisionalidad" con una (1) respuesta que equivale a un 3%.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Grafica No. 1 Tipo de retiro



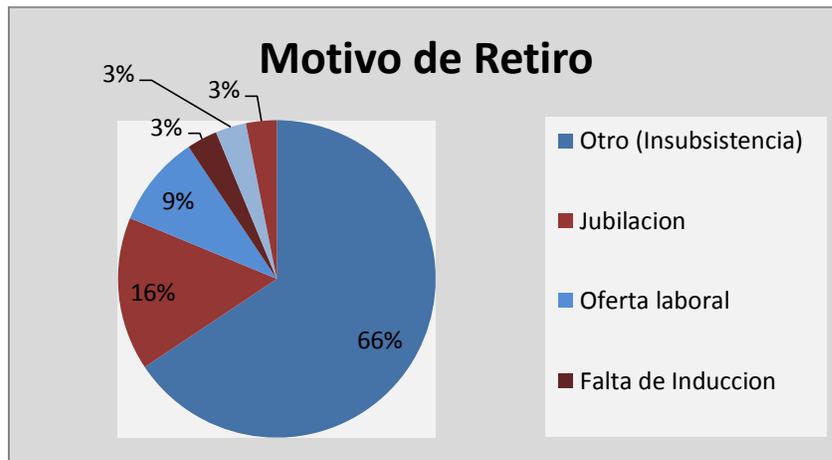
Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

2. MOTIVO DE RETIRO:

El 66%, es decir, veintiuno (21) de las treinta (30) 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", siguiéndole "Por Jubilación" con un 16% que corresponde a cinco (5) respuestas, luego "oferta laboral" con un 9% que corresponde a tres (3) respuestas. Siendo estos los motivos más relevantes.

Grafica No. 2 Motivo de Retiro

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO



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 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:

- Como se siente de haber trabajado en la entidad, 30 respuesta de satisfacción
- Cargo que ocupo, 29 respuesta de satisfacción
- Horario, y relación con compañeros, 28 respuestas de satisfacción c/u

Lo anterior, llevado a lo porcentual oscila entre un 96% y 97% de satisfacción frente a dichos aspectos, ya que en promedio entre 28 y 30 personas respondieron “totalmente satisfechos” o “satisfechos”.

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

- Posibilidad de Ascenso, con 11 respuestas de insatisfacción

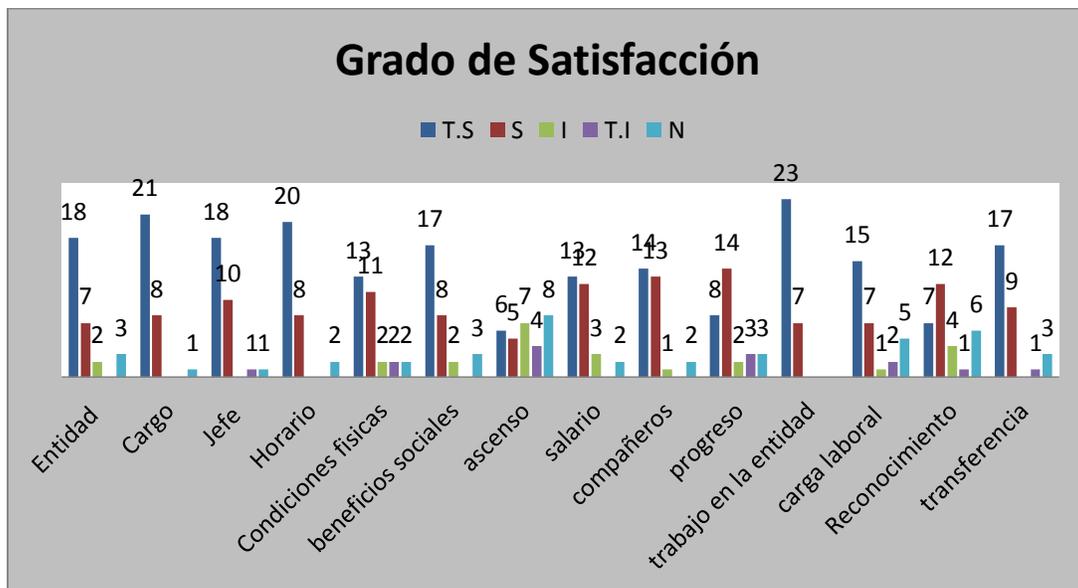
INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Progreso, con 5 respuestas de Insatisfacción
- Reconocimiento, con 5 respuestas de insatisfacción

Lo anterior, llevado a lo porcentual equivale a un 23% de insatisfacción con dichos aspectos.

Finalmente, en la opción Neutral se identificaron dos (2) aspectos a resaltar, los cuales son: “Posibilidad de Ascenso” con ocho (8) respuestas y “Reconocimiento” con seis (6) respuestas.

Grafico No. 3 Grado de Satisfaccion



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 93% consideran que su paso por la entidad les brindó un aporte significativo, lo cual equivale a veintiocho (28) respuestas; seguidamente, un 87% que corresponde a veintiséis (26) respuestas refieren que recomendarían la entidad a otra persona como un buen lugar para trabajar.

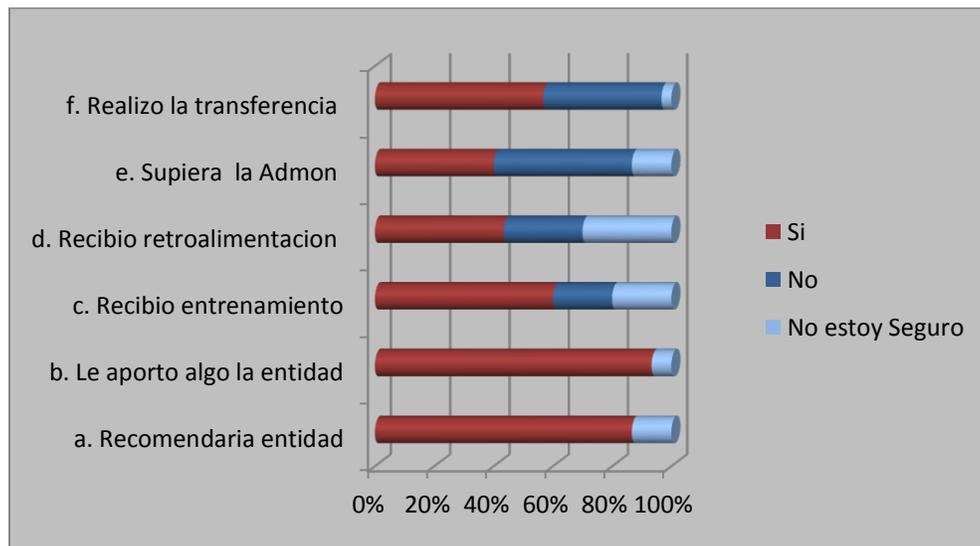
INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por otro lado, Un 46% que equivale a catorce (14) respuestas manifestaron que al momento NO tienen nada para manifestarle a la Administración de la entidad y un 40% que equivale a doce (12) 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, no hay una directriz clara para el proceso de transferencia, entre otras.

Un 30% que equivale a nueve (9) respuestas manifestaron NO ESTAR SEGUROS de haber recibido retroalimentación durante las evaluaciones y un 20% que equivale a seis (6) respuestas manifestaron igualmente NO ESTAR SEGUROS haber recibido suficiente entrenamiento para el trabajo a realizar.

De esta manera, se refleja la necesidad de mejorar o fortalecer las retroalimentaciones que se deben brindar después de las evaluaciones, el entrenamiento para la adecuada realización de trabajo y por último, la necesidad de impartir directrices claras para la transferencia del conocimiento, que permita además 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

INFORME 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:
 - Salario
 - Servicio a la comunidad
 - Buen ambiente laboral y trato al personal
 - Estabilidad Laboral
 - Los Aprendizajes y conocimientos adquiridos
 - Trabajo en Equipo

- A Mejorar:
 - Falta de personal
 - Contratación muy lenta para Prestadores de Servicio
 - Las Instalaciones locativas e infraestructura
 - Equipos de trabajo, elementos e implementos laborales
 - La Comunicación
 - Priorizar el archivo general del Municipio
 - Acompañamiento en proceso de desvinculación
 - Contar con oficina principal para atención al Turista

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:

- Fortalecer procesos de sistematización y de gestión informática
- Establecer estrategias para procesos vitales que eviten trauma en cambio de gobierno
- Reconocimiento a funcionarios en días especiales – fortalecer comité de Bienestar
- Establecer procesos claros para la transferencia del conocimiento
- Actualizar manual de funciones

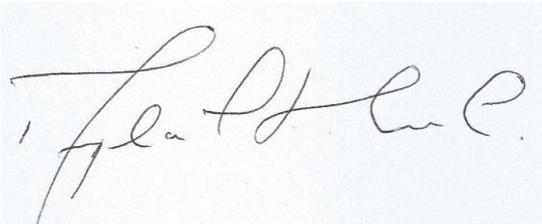
INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Contar con personal capacitado e idóneo en los diferentes cargos para el buen cumplimiento de funciones
 - Mayor estabilidad y renovar contratos de Prestadores de Servicio con antelación para evitar ausencia de personal
 - Más personal de planta que para cubrir distintas líneas de trabajo
 - Evaluación continua para todos los servidores públicos independiente del tipo de vinculación.
7. Finalmente, frente a la solicitud de expresar un sentimiento o emoción que le genere 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 53% de encuestados refiere este sentimiento, siguiéndole el sentimiento de DEPRESIÓN con un 23%.

También se hizo referencia a otros sentimientos que alcanzaron un menor valor porcentual, entre ellos están: Inestabilidad, Nostalgia, Impotencia, y gratitud.

Atentamente,



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