

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

FECHA: Septiembre 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

La rotación y desvinculación de personal es un proceso que con cierta frecuencia viven las diferentes empresas o entidades. Son alteraciones o cambios significativos que requieren un adecuado acompañamiento, proceso y directriz.

Reconociendo la importancia del talento humano en la entidad, el Subproceso Desvinculación del Talento Humano perteneciente al Proceso Gestión y Desarrollo Humano, es el encargado de brindar información, formatos y demás requeridos para este proceso, igualmente de gestionar y administrar la información, estadísticas y causas de retiro de los servidores públicos por medio de la aplicación de la encuesta de retiro.

Es de mencionar, que cada servidor público en su paso por la entidad, logra adquirir aprendizajes, generar aportes de valor, pero también brindar desde su experiencia recomendaciones y datos a tener en cuenta como fortalezas, debilidades, aspectos a mejorar, etc.

Por lo anterior, 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 con código MATH02.06.06.18P04 F01 aplicada a las personas en proceso de desvinculación con la entidad.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para el tercer trimestre de la vigencia 2021 que comprende los meses de Julio, agosto y septiembre, 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 de las encuestas diligenciadas.

Para este periodo, se tuvo reporte de veintiún (21) personas desvinculadas, de las cuales seis (6) fueron por causa de muerte. De las quince (15) restantes, aplicables para la encuesta de retiro, doce (12) realizaron el diligenciamiento de la misma, utilizando el formato antes mencionado y a la fecha tres (3) personas se encuentran pendientes por realizar dicho trámite.

A continuación, se describe la información antes mencionada.

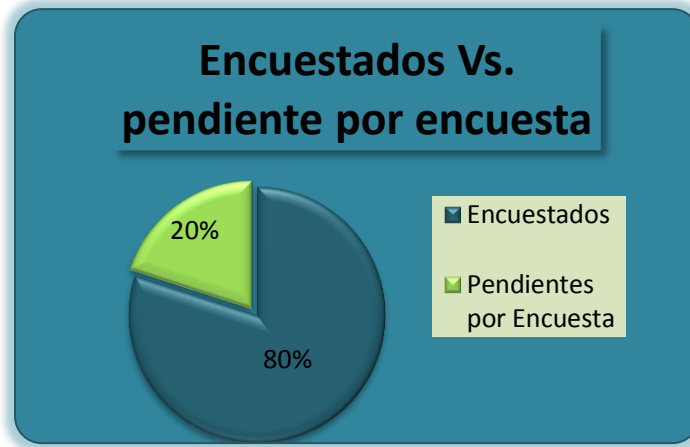
Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 3er. trimestre de 2021

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
12	Encuestas realizadas
03	Encuestas pendientes de diligenciar
06	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
21	Total, Desvinculados

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Grafica No. 1



En las siguientes tablas No. (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 3er 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	DORA EUNICE QUINTERO IDROBO	34528553	01/07/2021
2	JOSE ANTONIO ABADIA NARVAEZ	16244434	15/07/2021
3	CARLOS ALBERTO NARVAEZ GUERRERO	94496022	04/08/2021
4	STHEPANY SARDI VARGAS	1144043283	02/08/2021
5	MARIO HERNAN COLORADO FERNANDEZ	16723502	31/08/2021
6	NELLY AMPARO SANTA CRUZ	31917759	01/08/2021
7	ROBINSON NUMAEL PARRA GUERRA	79756077	16/08/2021
8	JAMES LEYTON BALANTA ALVAREZ	94455544	02/08/2021
9	DAYDA PRADO ROJAS	31471747	26/08/2021

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

10	EFRAIN QUIÑONEZZ BEDOYA	16625500	01/09/2021
11	RONAL YAMIT REVELO MONSALVE	16915754	01/09/2021
12	EYRA MARINA ORTEHGA DE CERON	31265438	01/09/2021

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	RICHARD ALEJANDRO ANGULO MONTAÑEZ	34374869	06/04/2021
2	JORGE AGOBARDO RODRIGUEZ CRUZ	16604939	06/09/2021
3	MARTHA CECILIA BLANDON MONTOYA	31845590	01/07/2021

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Cabe mencionar, que todas las personas relacionadas en el cuadro anterior fueron informadas y en reiteradas ocasiones recordadas, mediante oficios, correos electrónicos o llamadas telefónicas sobre el diligenciamiento de la encuesta de retiro. Sin embargo, al momento no se ha logrado respuesta, en muchos casos por la información aportada en la hoja de vida que no ha sido suficiente o se encuentra desactualizada.

Tabla No. 4 Desvinculación por fallecimiento

No	NOMBRE	CEDULA	OBSERVACIÓN	FECHA DE RETIRO
1	LUIS EDUARDO MONTILLA GUTIERREZ	6245888	N/A Por Muerte	09/05/2020
2	CRISTIAN CAMILO CORREA ERAZO	16918794	N/A Por Muerte	23/07/2021
3	LUIS ALBERTO ALEGRIA	16691988	N/A Por Muerte	09/07/2021
4	ABEY RINCON SANCHEZ	16657402	N/A Por Muerte	04/07/2021
5	NOEL AGUILAR LOPEZ	16602559	N/A Por Muerte	05/07/2020

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

6	ANGELA SOCORRO MOSQUERA MOSQUERA	31959230	N/A Por Muerte	25/06/2021
---	----------------------------------	----------	----------------	------------

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

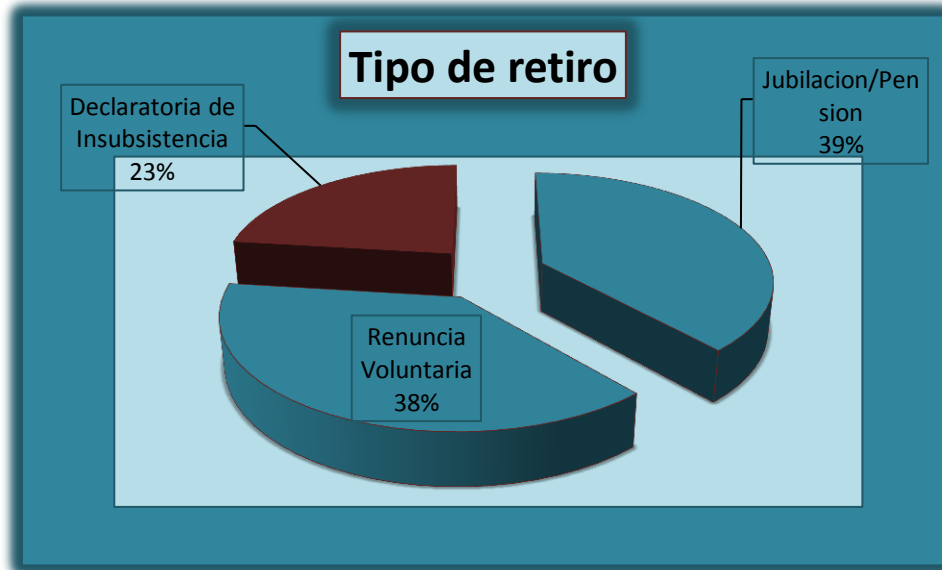
Para el siguiente análisis, es importante mencionar que se tuvo en cuenta 1 encuesta correspondiente al segundo trimestre, de la siguiente persona:

- Jose Aldemar Guevara C.C. # 16677143 retiro el 21/06/2021

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las trece (13) encuestas de retiro recibidas en este tercer 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

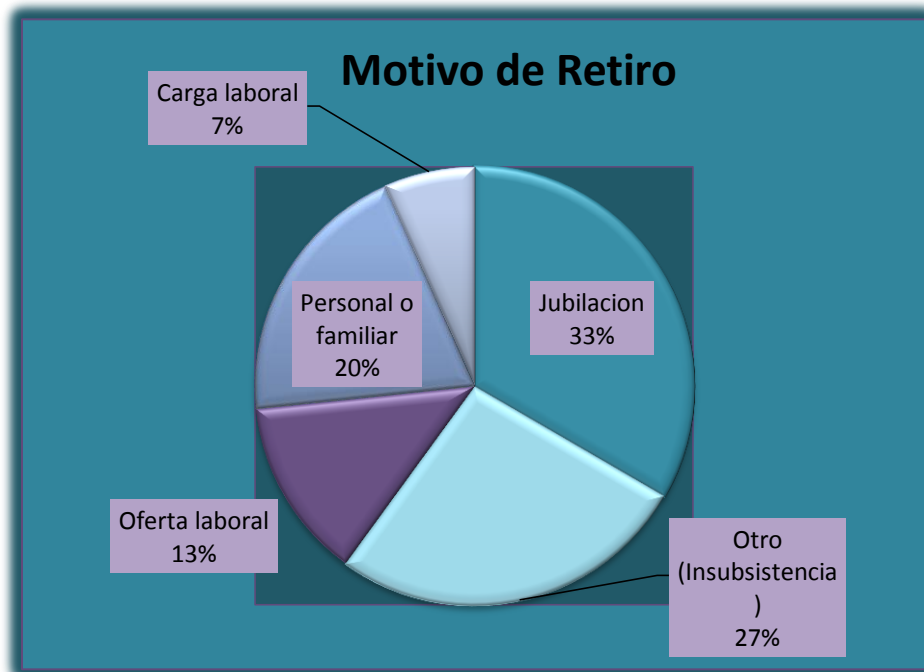
Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro que obtuvo mayor porcentaje en este trimestre fue “Por Jubilación/Pensión” con un porcentaje del 39%, que equivale a cinco (5) respuestas y seguido con una muy mínima diferencia “Por Renuncia Voluntaria” con un porcentaje de 38% que equivale a cuatro (4) respuestas, finalmente está el tipo de retiro “Por

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Insubsistencia” con un 23% que corresponde a 3 respuesta. De esta manera podemos ver que los retiros por declaratoria de insubsistencia han reducido significativamente, debido que al momento ya se encuentra en su fase final los nombramientos por la convocatoria 437 de la CNSC que ocasionan este tipo de retiro.

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" con un 33%, siguiéndole "Otro" con un 27% que está relacionado a las declaratorias de insubsistencia. El motivo con menor porcentaje de respuesta fue "Carga laboral" con un 7%.

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 para este periodo el aspecto Relaciones Interpersonales alcanzo un 100% de satisfacción, es decir las trece (13) personas encuestadas refirieron que las relaciones al interior del ambiente de trabajo son muy buenas, causando gran satisfacción. Seguidamente existen cuatro (4) aspectos que marcan un alto grado de satisfacción con un porcentaje del 92% que son: La Entidad, el Cargo Ocupado, el Horario y las Condiciones Físicas.

Por otro lado, los aspectos con mayor grado de insatisfacción arrojando un porcentaje del 30% son: Herramientas de trabajo, Beneficios Sociales y Posibilidad de Asenso.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Finalmente, los aspectos con mayor número No Responde, fueron Posibilidad de Asenso con 4 respuestas y seguidamente Reconocimientos con 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. Incentivar con premios y ascensos a los servidores públicos con sentido de pertenencia, entrega, experiencia y preparacion. Tomar medidas incentivas para agilizar los trámites burocráticos.
2. Facilitar acceso a la plataforma del municipio para obtener certificado de pagos tributarios, en especial procedimiento para generar recibo de estampillas.
3. Identificar y organizar títulos de propiedad del municipio con escrituras y planos, tener todo digitalizado, organizar para hacer menos compleja la titulación.
4. Mejorar mobiliario tanto de contratistas como de nombrados.
5. Mejorar puestos de trabajo, no son adecuado para el trabajo diario.
6. Revisar la nueva herramienta Mirave, ha retrasado los procesos.
7. Permanente capacitación y concientización a funcionarios en servicio al público.
8. Adecuacion de instalaciones físicas (ventilacion, iluminacion y tamaño de puestos de trabajo)
9. Realizar evaluacion permanente del Talento Humano respecto a los manuales de funciones y distribuirlos equitativamente de acuerdo a los cargos laborales.
10. Acatar el cumplimiento de las jornadas de trabajo presencial y virtual.
11. Adelantar modernizacion de la subsecretaria de Seguridad y Justicia (Sub. De acceso a los servivios de justicia) en todos sus aspectos.

5. En el ítem 5º, Observaciones generales, se registraron los siguientes comentarios.

- Agradecimiento al Municipio e Institución.
- Para resaltar, excelentes compañeros y jefes de trabajo.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- El distrito cuenta con excelentes condiciones para prestar un adecuado servicio público a la comunidad.
- Agradecimiento por la protección brindada para completar los tiempos necesarios para las semanas cotizadas.
- Priorizar para ascensos funcionarios con antigüedad para evitar desmotivación y un mejor servicio.
- Garantizar el bienestar de los prestadores de servicio y personal nombrado con espacios de trabajo de calidad, adecuados computadores, impresoras, sillas y espacio para desarrollar las labores.
- 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.
- Mejorar Herramientas de trabajo (inmobiliario, equipos, software y conectividad)
- Habilitar mayores canales de información con la comunidad sobre proyectos y programas desarrollados por la administración.

CONCLUSIONES

Es importante mencionar en estas conclusiones, que al momento el programa desvinculación asistida, el cual busca favorecer para que el retiro del personal sea digno y lo menos traumático posible con acciones y actividades que permitan salvaguardar la salud emocional, económica y familiar, que pertenece al Subproceso Desvinculación del Talento Humano, se encuentra en su proceso de ejecución con la empresa Labonet, quien en el mes de diciembre del 2021 iniciará todo el proceso de capacitación al grupo primario para la apropiación e implementación de la metodología.

En este tercer trimestre, los tipos de retiro mas sobresalientes fueron por jubilación y por renuncia voluntaria, de esta manera se puede observar que las desvinculaciones obedecen más a retiros voluntarios y programados que involuntarios. Es decir, a diferencia de otros periodos han disminuido las desvinculaciones por terminación de nombramiento y declaratoria de insubsistencia; lo cual obedece a que se encuentra en su fase final los nombramientos por la convocatoria 437 de la CNSC que regularmente son los que ocasionan este tipo de retiros.

INFORME DE DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El aspecto con mayor grado de satisfacción, relacionado con el ambiente de trabajo, fue las relaciones interpersonales; el 100% de las personas encuestadas calificaron con satisfacción dicho aspecto.

Por otro lado, también se vio reflejado un cierto grado de insatisfacción con algunos aspectos como: Herramientas de trabajo, beneficios sociales y posibilidad de ascenso con un porcentaje que oscila aproximadamente en un 30%. Es de señalar que los aspectos antes mencionados han venido siendo recurrentes en trimestres anteriores.

RECOMENDACIONES

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

Se recomienda mejorar y adecuar las instalaciones físicas en puestos de trabajo (ventilación, iluminación y tamaño de puestos de trabajo). Modernizar y ofrecer adecuados computadores, impresoras y sillas.

Incentivar con premios y ascensos a los servidores públicos con sentido de pertenencia, entrega, experiencia y preparación. Priorizar para ascensos a funcionarios teniendo en cuenta antigüedad.

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.

Brindar permanente capacitación y concientización a los funcionarios sobre temas relacionados con atención y servicio al público.

Atentamente,



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