

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2022

FECHA: Agosto 11 de 2022

RESPONSABLES: Lilia Marleny Camargo Segura
Diana Marcela Mina Hurtado

CARGO: Profesional Especializado Código 222 Grado 06
Contratista

OBJETIVO: Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al talento humano en sus diferentes momentos dentro de la entidad como son: el ingreso, permanencia y retiro. Este último a cargo del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, se encarga de ejecutar diferentes acciones y actividades que buscan hacer dicho proceso menos complejo y traumático; para lo cual, socializa de manera virtual y presencial información relacionada, bien sea por medio de flyers, videos, formatos y demás. También se encarga de analizar e identificar las causas de retiro de los servidores públicos mediante la implementación de la Encuesta de Retiro, formato que consta de cinco (5) preguntas, de las cuales tres (3) son cerradas y dos (2) abiertas. Cabe mencionar que la encuesta de retiro es un instrumento que actualmente se encuentra disponible y en su versión más reciente en la plataforma Daruma con el siguiente código: MATH02.06.06.P004.F001- V4

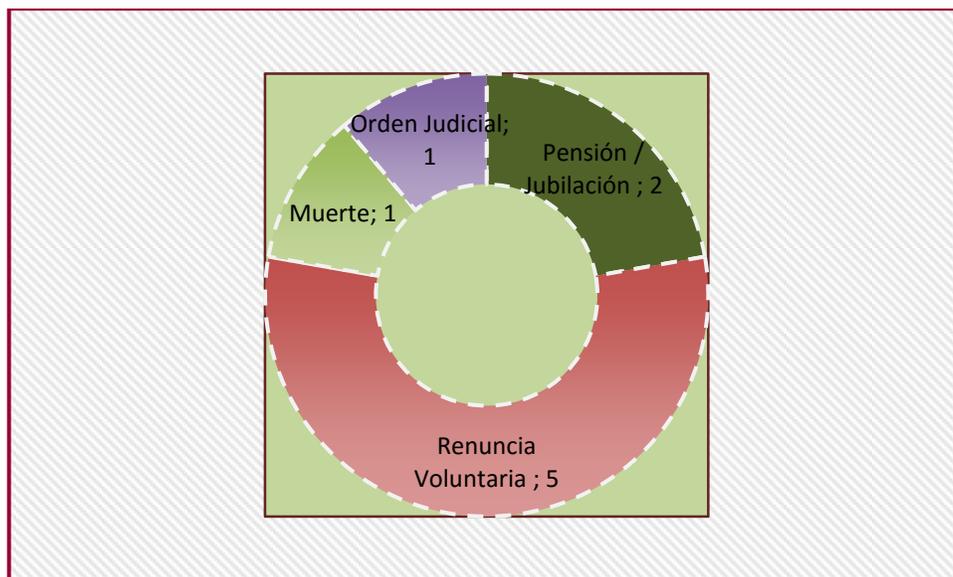
A continuación se presenta un análisis detallado de la información recopilada y de los resultados obtenidos por medio de la herramienta Encuesta de Retiro, diligenciada por las personas en proceso de desvinculación con la entidad durante el segundo trimestre de la vigencia 2022.

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2022

Para este periodo que comprende los meses de abril, mayo y junio, todo el proceso de informar, acompañar y diligenciar la encuesta de retiro se realizó de manera presencial y virtual con ayuda de los medios tecnológicos (correos electrónicos, llamadas y mensajes de WhatsApp) a través de los cuales se logró brindar orientación, llevar un seguimiento y realizar una recopilación física y digital de las encuestas diligenciadas.

El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, por medio del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, ha realizado seguimiento a la desvinculación de nueve (9) funcionarios de la entidad con las siguientes modalidades de retiro, como se muestra en el gráfico No. 1.

Gráfico No. 1



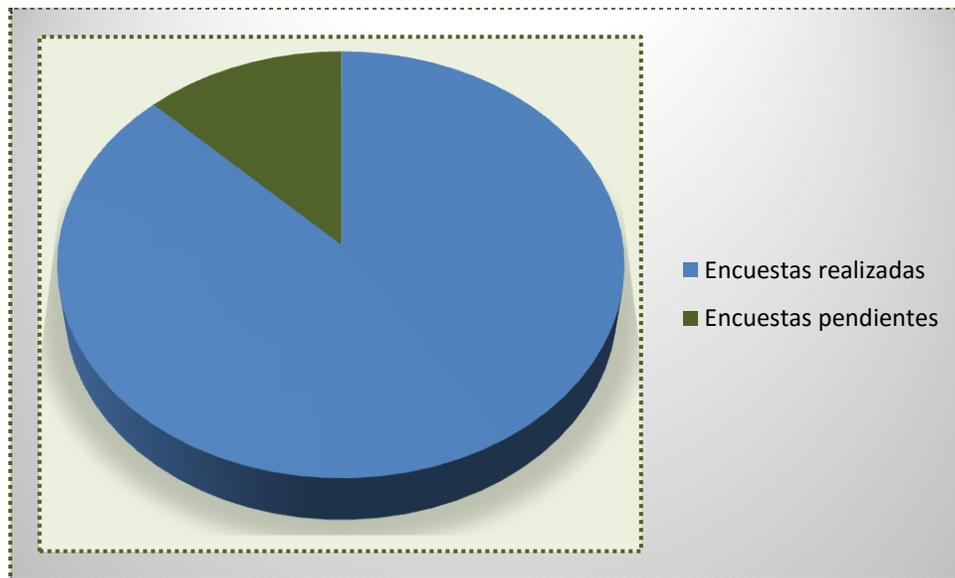
Cabe señalar, que las nueve (9) desvinculaciones constituyen el insumo para elaborar el presente informe de Desvinculación.

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2022

A continuación, se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas segundo trimestre de 2022 que diligenciaron la encuesta

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
7	Encuestas realizadas
1	Encuestas pendientes de diligenciar
1	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
9	Total, Desvinculados



Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

En la tabla N°2 se detallan los datos de las personas desvinculadas en el segundo trimestre de 2022 que diligenciaron la encuesta de retiro

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2022

Tabla No. 2 Listado de personas que diligenciaron la encuesta de retiro

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	1 Ma. Stella Anacona Jimenez	14975168	03/01/2022
2	Carlos Javier Soler Parra	66650059	01/01/2022
3	Juan Manuel Chicango Castillo	16601690	01/01/2022
4	Harold Mauricio Palomeque	31238857	03/01/2022
5	Liliam Patricia Moncaleano Hidalgo	16616217	03/01/2022
6	Danis Antonio Renteria	31163044	02/01/2022
7	Viviana Tabera Charry	16678135	01/02/2022

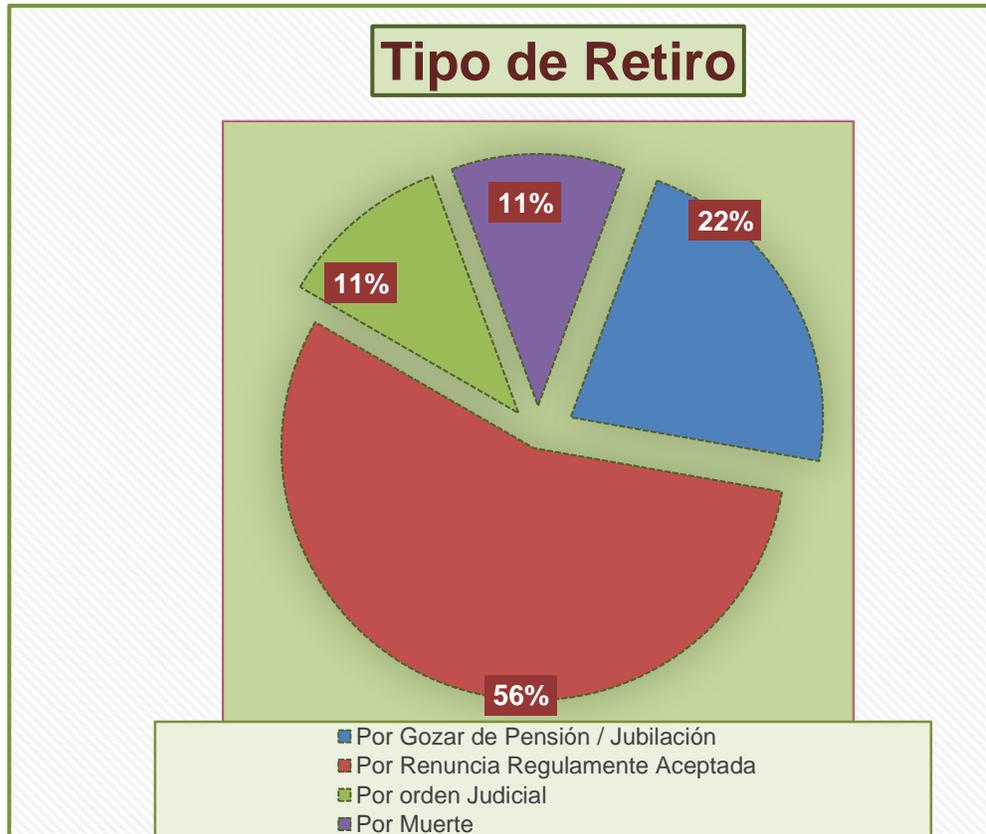
Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las siete (7) encuestas de retiro recibidas en este 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

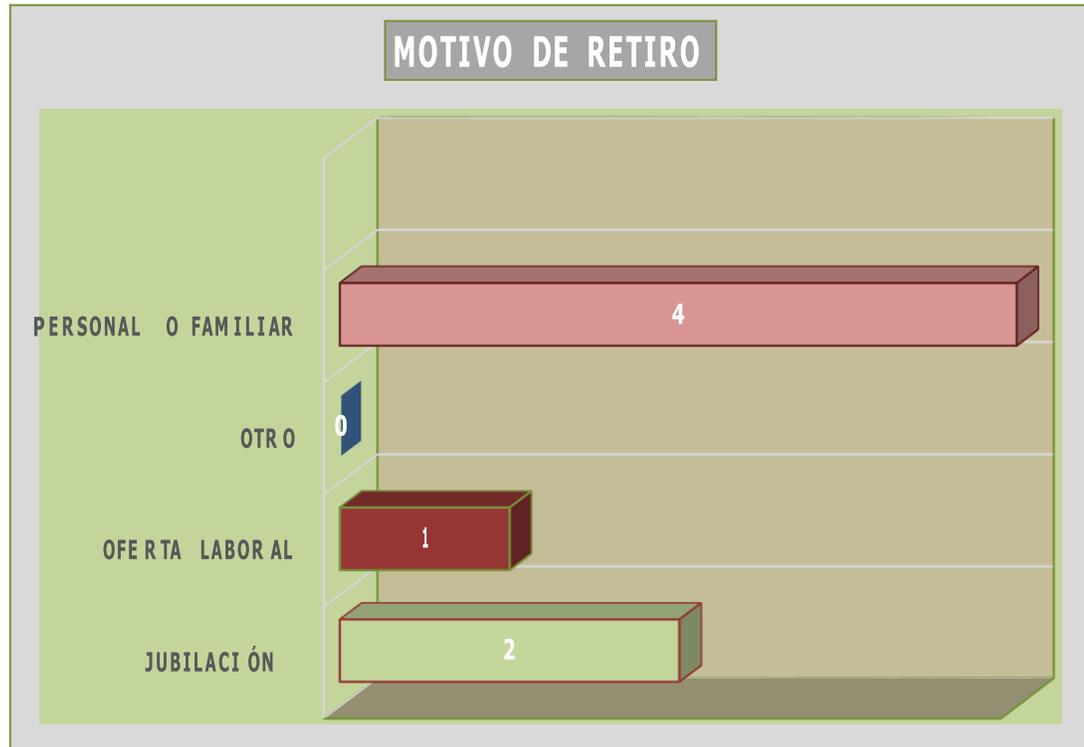


Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue "Por Renuncia Regularmente Aceptada" con un porcentaje del 56%, siguiéndole "Por Pensión Jubilación" con un porcentaje del 22%. De esta manera se puede concluir, que en este trimestre un poco más del 50% de los retiros se ocasionaron por proceso de RENUNCIA VOLUNTARIA.

2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica No. 3, la causa o el motivo de retiro con mayor número de respuesta en este periodo fue por Personal o familiar” con un total de (4) respuestas siguiéndole “Jubilación/Pensión”. El motivo con menor porcentaje de respuesta fue “Oferta laboral” con una (1) respuestas.

3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD

Grafico No. 4 Grado de Satisfacción



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con el gráfico anterior, para este trimestre de los 14 aspectos revisados de la entidad, con la mayoría refieren satisfacción, es decir con ocho (8) de ellos manifiestan total satisfacción, es decir un 100% de agrado son: La Entidad, el cargo, relación con el jefe inmediato, el Horario, entre otros.

Por otro lado, los aspectos que reflejan mayor grado de insatisfacción son “Posibilidad de Ascenso, Reconocimientos” con un porcentaje que oscila entre el 50%, siguiéndoles “Capacitaciones y Herramientas de Trabajo” con un porcentaje del 38%

Por último, los aspectos más señalados en la opción no responden; fueron; “Transferencia y relación con compañeros” ambos con un porcentaje de respuestas aproximado del 12%.

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2022

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:

- Fortalecer y dar mayor importancia a los proceso de archivo y gestión documental de la entidad.
- Mejorar el proceso para la radicación de solicitud de anticipo o retiro de cesantías, buena orientación y personal idóneo. Minimizar tramitología.
- Mejorar las condiciones de clima laboral, identificando necesidades
- Fortalecer y priorizar tramites virtuales
- Mejorar las instalaciones y herramientas de trabajo
- Contar con un espacio adecuado que cumpla con los lineamientos del programa Gestión Documental.
- Evitar la polarización, trabajar en conocimiento de la democracia, pluralismo y construcción de paz.

5. En el ítem 5º, Observaciones generales, se registraron muy pocas respuestas, las cuales se enuncia a continuación:

No se evidenciaron observaciones generales en las encuestas tabuladas para este trimestre.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados, análisis y las gráficas estadísticas presentadas anteriormente, se puede concluir a manera general y trayendo los aspectos más relevantes, lo siguiente:

Para este trimestre se identificó que el tipo de retiro más común fue POR RENUNCIA REGULARMENTE ACEPTADA que alcanza un porcentaje del 56%.

El principal motivo de retiro de los funcionarios de la entidad fue por temas PERSONALES O FAMILIARES.

INFORME DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO ALCALDIA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI - 2022

Con relación al grado de satisfacción e insatisfacción que presentan los servidores públicos con ciertos aspectos de la entidad, se evidenció que existe una total satisfacción con la mayoría de los aspectos como la *Entidad misma*, el *Horario* y el *Cargo*, mientras que, por otro lado, también se evidenció que existe un cierto grado de insatisfacción con aspectos como; la *Posibilidad de Ascenso* y *Carga laboral*.

Cabe mencionar, que tanto los aspectos que generan satisfacción como insatisfacción han sido recurrentes y constantes en otros trimestres, por lo que serán tenidos en cuenta para futuras intervenciones a través del programa de bienestar, el de reconocimiento a la trayectoria y los incentivos.

En cuanto a recomendaciones y observaciones a nivel general también se encontró relación con algunas dadas en trimestres anteriores, como mejoramiento de las instalaciones, dotación en herramientas de trabajo, más servicios virtuales, velar por el cumplimiento de responsabilidades, entre otras. Estos también deberán ser intervenidos desde el Plan Institucional de Capacitación y de las dependencias competentes encargadas de la infraestructura de oficinas y equipamiento de las mismas.

Atentamente,



LILIA MARLENY CAMARGO SEGURA
Profesional Especializado
Proceso de Gestión y Desarrollo Humano

Proyector: Diana Marcela Mina Hurtado – Contratista *DMH*