

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

FECHA: septiembre 30 de 2022

RESPONSABLES: Lilia Marleny Camargo Segura
John Henry Collazos

CARGO: Profesional Especializado Código 222 Grado 06
Contratista

OBJETIVO: Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

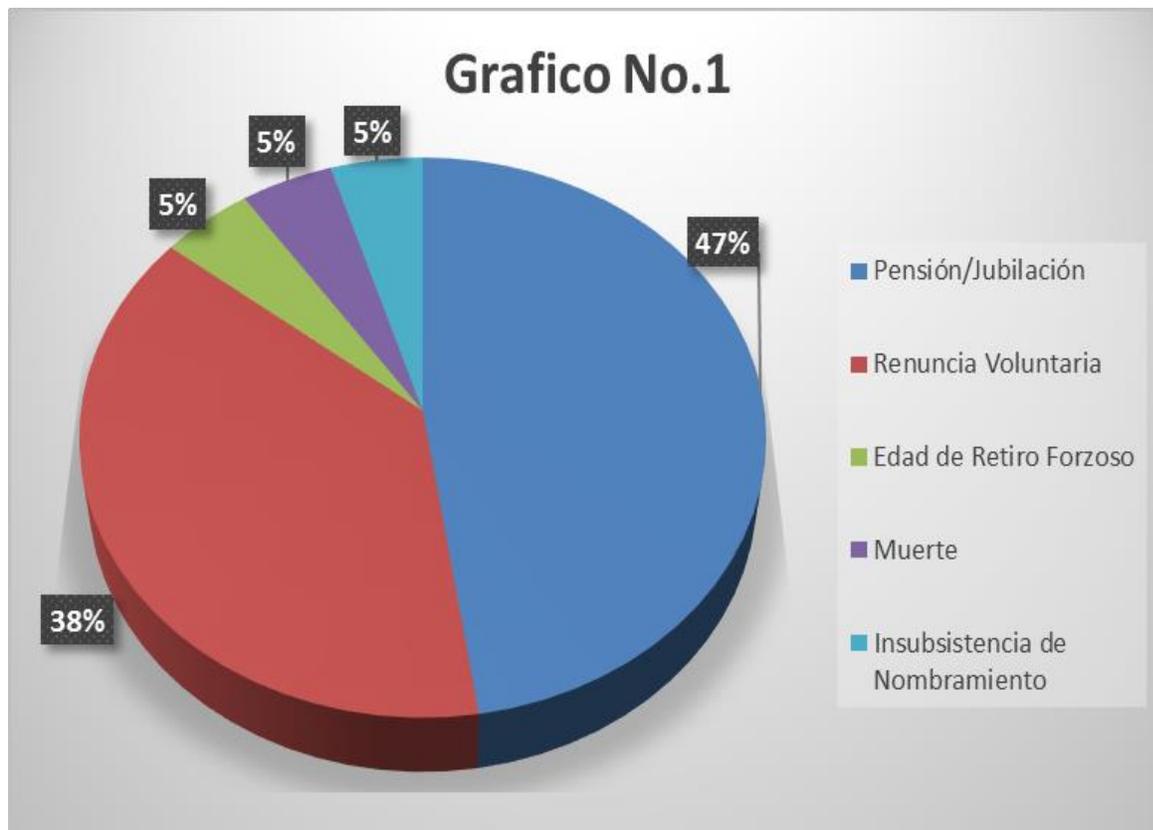
El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al talento humano en sus diferentes momentos dentro de la entidad como son: el ingreso, desarrollo y retiro. Este último a cargo del Subproceso 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

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, diligenciada por las personas en proceso de desvinculación con la entidad durante el tercer 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 julio, agosto y septiembre, 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 (21) funcionarios de la entidad con las siguientes modalidades de retiro, como se muestra en el gráfico No. 1.



Cabe señalar, que de las veintinueve (21) desvinculaciones una (1) No aplica para el diligenciamiento de la encuesta de retiro, debido a que es por causal de Muerte. De las veinte (20) restantes, diez (13) personas quedaron pendientes por

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

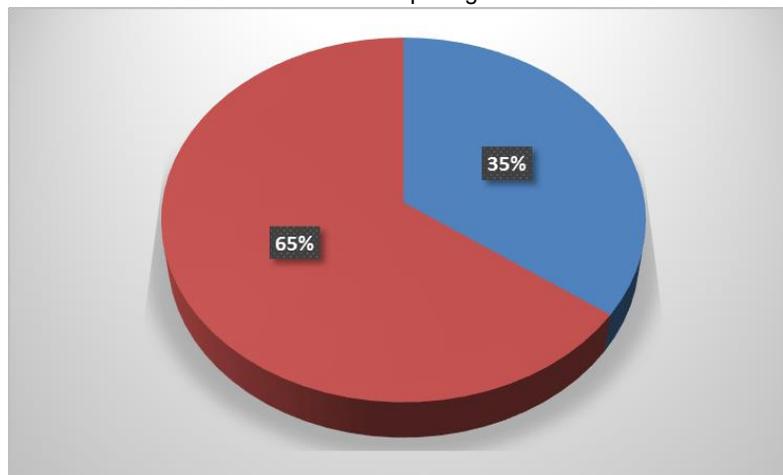
diligenciar la encuesta y con las diecisiete (7) realizadas se elaboró el siguiente informe de Desvinculación.

A continuación, se describe la información antes mencionada.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 3er. trimestre de 2022

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

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano
Total encuestas para grafico 20



35% Presentaron la Encuesta
65% No presento la Encuesta

En las siguientes tablas No. (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 3er. trimestre de 2022 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).

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 DE RETIRO
1	LUCY ESCOBAR DIAZ	31301125	01/07/2022
2	MERCEDES AGUIRRE RODRIGUEZ	31865135	01/07/2022
3	CARMEN NYLIS MARIN VILLAMIL	29532365	05/07/2022
4	ERIKA ZULEY ZAPATA LERMA	66863688	06/07/2022
5	JORGE ENRIQUE SEPULVEDA	13510874	28/07/2022
6	MARCO AURELIO VERA	79785844	29/08/2022
7	JESUS ANTONIO SANCHEZ	16653127	01/09/2022

Tabla No. 3. Listado de personas pendientes de entregar encuesta de retiro.

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	MIRIAM ZAMORA TABARES	31849218	01/07/2022
2	LUZ DARY ARENAS BURBANO	31274293	01/07/2022
3	ALEXANDER DURAN PEÑAFIEL	94509392	31/07/2022
4	DIANA MARCELA UNRIZA VARGAS	52933266	29/07/2022
5	JOSE RAFAEL TASCÓN MAYA	16604984	09/08/2022
6	ANDRES FERNANDO BUSTAMANTE FRANCO	94458188	22/08/2022
7	NADIA ALHAJJ RABBATH	31909206	01/09/2022
8	ANGELA VIVIANA SALAZAR ALBARRACIN	31950083	01/09/2022
9	LUIS ALBERTO ORDOÑEZ MORILLO	19429507	01/09/2022
10	LORENA ESCANDON GUARNIZO	31962295	30/09/2022
11	LUIS ALBERTO ORDOÑEZ MORILLO	19429507	01/09/2022

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Todas las personas relacionadas en el cuadro anterior fueron informadas y se les realizó recordatorio mediante correos electrónicos o llamadas telefónicas para el diligenciamiento de la encuesta de retiro. Sin embargo, a la fecha de este informe no se logró respuesta satisfactoria.

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

Tabla No. 4 Desvinculación por Fallecimiento

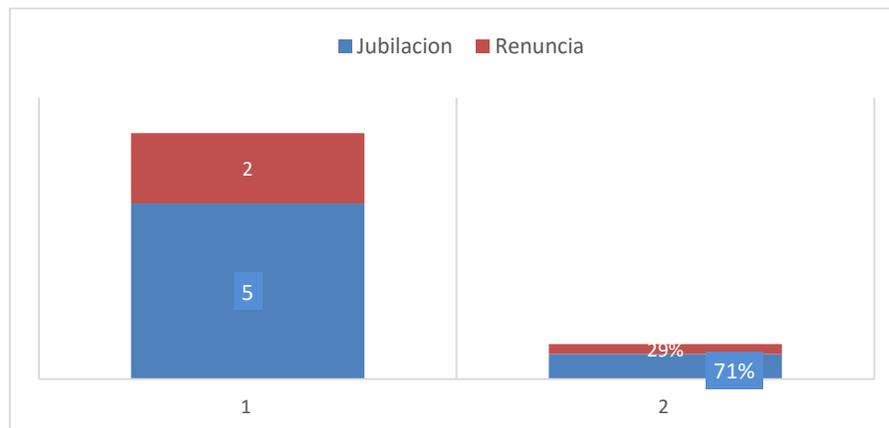
No.	NOMBRE	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	POTES SALAZAR MARIA LUCERO	31520015	12/09/2022

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

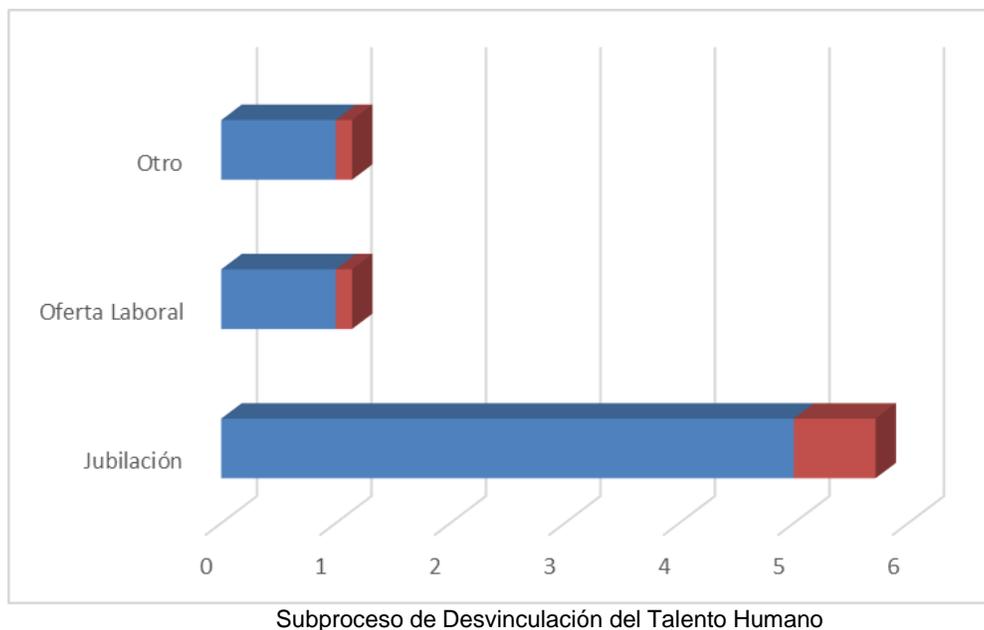


Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue “Por Jubilación/Pensión” con un porcentaje del 71%, que equivale a ocho (5) respuestas, siguiéndole “Por Renuncia Regularmente Aceptada” con un porcentaje del 29% que equivale a dos (2) respuestas. De lo anterior, se puede concluir, que en este trimestre un poco más del 70% de los retiros se ocasionaron por proceso de JUBILACIÓN / PENSIÓN.

2. MOTIVO DE RETIRO:

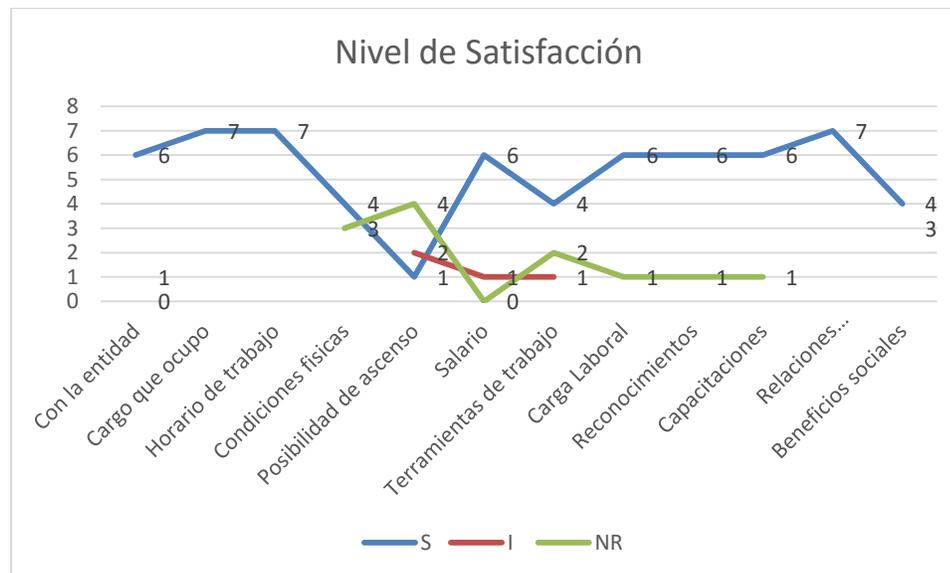
Grafica No. 3 Motivo de Retiro



De acuerdo con la gráfica No. 3, la causa o el motivo de retiro con mayor número de respuesta en este periodo fue por “Jubilación/Pensión” con un total de nueve (5) respuestas que equivalen a un 72%, siguiéndole “Oferta laboral” con un porcentaje de 14%, y “Otro”, también con un 14% que corresponde a Servidor Público, de Carrera Administrativa que se encontraba en periodo de prueba y decidió retornar a su anterior empleo en entidad pública de origen.

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 grafico anterior, para este trimestre los aspectos que generan total satisfacción, para los funcionarios es decir un 100% de agrado son: Cargo que Ocupo, Horario y las Relaciones Interpersonales.

Por otro lado, los aspectos que reflejan mayor grado de insatisfacción son “Posibilidad de Ascenso, Reconocimientos” con un porcentaje que oscila entre el 28%, siguiéndoles “Salario” con un porcentaje del 14% y “Herramientas de Trabajo 14%.

Por último, los aspectos más señalados en la opción no responden; fueron; “Posibilidad de Ascenso” 57% Condiciones Físicas” y “Beneficios Sociales” ambos con 42%

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:

- Capacitación permanente de acuerdo a funciones
- Fortalecer los programas de Bienestar laboral para funcionarios, que incluya actividades de integración.
- Revisión de escala salarial y diferenciación de responsabilidades de cada cargo, seguir escala salarial.
- Velar por el cumplimiento de roles y responsabilidades
- Implementar más servicios virtuales, con avances tecnológicos para atender las inquietudes de los ciudadanos y responder en el tiempo que establece la norma.
- Mejorar las instalaciones y herramientas de trabajo
- Dotar con implementos de oficina necesarios, como papelería y útiles a las oficinas que funcionan fuera del edificio Torre Alcaldía.
- Algunos compañeros necesitan más personal y más capacitación.
- Rotación de personal para adquirir mayores conocimientos

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

Dos (2) de ellas fueron expresiones de gratitud hacia la entidad; también, se sugiere implementar una despedida al momento de una desvinculación por pensión. De igual manera se solicita mayor atención para las oficinas externas al CAM, como son las comisarías y por último se da reconocimiento fundamental el acompañamiento que ha brindado el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional – DADII, para adaptarse a los nuevos procesos de la función pública.

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 JUBILACIÓN, alcanza un porcentaje sobresaliente del 47%.

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

El principal motivo de retiro de los funcionarios de la entidad tiene que relación con la JUBILACIÓN, desvinculaciones que por su naturaleza son previamente conocidas y favorecen así otros procesos relacionados con el retiro como lo es la entrega de cargo y la transferencia de conocimiento.

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 *Entidad*, el *Horario* y las *Relaciones Interpersonales*, mientras que, por otro lado, también se identificó que existe un cierto grado de insatisfacción con aspectos como; la *Posibilidad de Ascenso* y los *Reconocimientos*.

Cabe mencionar, que tanto los aspectos que generan satisfacción como insatisfacción han sido recurrentes y constantes en otros trimestres, por lo que es importante revisar y tener en cuenta.

En cuanto a recomendaciones y observaciones a nivel general también se encontró relación con algunas dadas en trimestres anteriores, como capacitación permanente, mejoramiento de las instalaciones, dotación en herramientas de trabajo, más servicios virtuales, velar por el cumplimiento de responsabilidades, entre otras.

Atentamente,



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

Proyectó: Jhon Henry Collazos Cortés – Contratista 