

Análisis de los factores que han causado incremento del índice de rotación de los trabajadores  
de Digital Ware Durante El Año 2020.

Angie Paola Cuervo Torres-75020211017

Nathaly Carvajal Cruz-75020211013

Nelson Danilo Brochero Puentes-75020211005

Universitaria Agustiniana

Dirección de Posgrados

Bogotá, D.C. 2021

Análisis de los factores que han causado incremento del índice de rotación de los trabajadores de Digital Ware Durante El Año 2020.

Angie Paola Cuervo Torres-75020211017

Nathaly Carvajal Cruz-75020211013

Nelson Danilo Brochero Puentes-75020211005

Nydia Parra León

Trabajo de Grado para optar el Título de Especialista en gerencia de Talento Humano

Universitaria Agustiniana

Dirección de Posgrados

Bogotá, D.C. 2021

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo es determinar mediante un análisis los factores que causan índice de rotación en los trabajadores de la empresa Digital Ware en el año 2020, e identificar cuales son las variables que generan rotación de personal y como poder mitigar estas causales en la compañía.

Para determinar los factores se aplicaron entrevistas de retiro al personal retirado en los meses de enero a agosto de 2020, se logró identificar cual fue el periodo donde mayor hubo deserción laboral y se evaluaron diferentes variables posibles como causales de retiro entre ellas (Clima laboral, mejor propuesta económica, relación con el jefe inmediato, carga laboral) y otras que se encontraran a lo largo de la investigación, identificando que la mayor causal de retiro es por mejor salario laboral, teniendo un impacto del 48%, también un factor de deserción es la carga laboral que impacta el 22% de los retiros.

***Palabras Clave:*** Rotación de personal, deserción, salario, clima laboral, entrevista de retiro.

## **Abstract**

The objective of this work is to determine through an analysis the factors that cause the turnover rate in the workers of the Digital Ware company in the year 2020, and to identify which are the variables that generate staff turnover and how to mitigate these causes in the company .

To determine the factors, retirement interviews were applied to retired personnel in the months of January to August 2020, it was possible to identify which was the period where there was greater labor desertion and different possible variables were evaluated as causes of retirement among them (Work environment, best economic proposal, relationship with the immediate boss, workload) and others that will be found throughout the investigation, identifying that the main reason for retirement is due to better salary, having an impact of 48%, also a factor of desertion it is the workload that impacts 22% of retirements.

**Keywords:** Staff turnover, desertion, salary, work environment, retirement interview.

## Tabla de contenido

PERFILES .....	6
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	8
JUSTIFICACIÓN.....	12
OBJETIVOS.....	13
OBJETIVO GENERAL .....	13
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	13
MARCO REFERENCIAL.....	14
METODOLOGIA.....	24
ENFOQUE .....	24
ALCANCE .....	24
POBLACION .....	25
INSTRUMENTO .....	25
DESARROLLO DE LA METODOLÓGICA.....	25
TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.....	26
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN: .....	27
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS .....	46

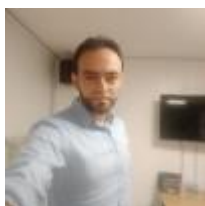
## PERFILES



**ANGIE PAOLA CUERVO TORRES:** Especialista en Gerencia estratégica de Recursos Humanos en curso, Profesional en Administración de empresas y Tecnóloga en Gestión de Talento Humano. Con más de 6 años de experiencia en Recursos Humanos, Experta en selección de personal garantizando el cumplimiento de vacantes e indicadores de Gestión como: vacancia, oportunidad y rotación. Conocimiento en diferentes fuentes de reclutamiento y modelos de selección como entrevistas por competencias laborales. Planeación y ejecución de actividades de bienestar laboral, inducción y capacitación. Con capacidad de análisis, trabajo en equipo, recursividad, planeación y organización. Amplio conocimiento en selección de perfiles del sector tecnología, liderando equipos de trabajo y con orientación a los resultados.



**NATHALY CARVAJAL CRUZ:** Especialista en Gerencia Estratégica de Talento humano en curso, Administradora de Empresas y tecnóloga en Gestión de talento humano, con más de 5 años de experiencia en el área de recursos humanos, amplia experiencia en el aplicativo Kactus, procesos disciplinarios, presupuesto, selección de personal garantizando el cumplimiento de vacantes e indicadores de Gestión, experta en contratación masiva en empresas de más de cinco mil empleados, direccionamiento a exámenes médicos, manejo archivo de hojas de vida, reporte de novedades de nómina, afiliaciones al sistema de seguridad, planeación y ejecución de actividades bienestar laboral, inducción y capacitación. Con capacidad de análisis, trabajo en equipo, recursividad, planeación y organización.



NELSON DANILO BROCHERO PUENTES: Psicólogo organizacional, especialista en gerencia estratégica de talento humano, con amplia experiencia en la gestión estratégica integral del ciclo de talento humano, con habilidades para el diseño implementación y evaluación de programas de atracción, bienestar, retención del talento, formación, desarrollo, gestión del conocimiento, clima organizacional y evaluación de desempeño; con competencias para el desarrollo de procesos de selección, vinculación, desvinculación, procesos disciplinarios, novedades de personal, compensación, remuneración y seguridad y salud en el trabajo e indicadores de gestión, con habilidades para alinear todos los procesos a la planeación estratégica y a la cultura de las organizaciones a través del liderazgo, trabajo en equipo, dinamismo, proactividad y perseverancia.

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA



En el año 2020 hubo un incremento significativo del índice de rotación de personal en Digital Ware, y teniendo en cuenta que estamos en el marco de una emergencia sanitaria causada por el Covid 19, inquieta y preocupa este hecho, ya que es inesperado el creciente índice de rotación que se presentó en el año 2020.

**DIGITAL WARE** es una de las 10 empresas más importantes del sector tecnológico en Colombia y es catalogada como una casa de software colombiana con gran influencia regional gracias a que ha facilitado la transformación digital de más de 1.000 empresas del sector público y privado en Colombia y Latinoamérica a través de soluciones tecnológicas para nómina y gestión humana, ERP, BPM y un portafolio de soluciones empresariales especializadas por industrias. Desde sus inicios, la visión de DIGITAL WARE ha sido mejorar la vida de las personas a través de “Tecnología para el mundo”. Hoy después de casi tres décadas, las soluciones tecnológicas de DIGITAL WARE están presentes en más de 10 países de Latinoamérica.

La crisis relacionada con el COVID-19 obligó, en menos de un mes, a que organizaciones con diversas características y capacidades tecnológicas tuvieran que adaptarse a realizar procesos por medio de virtualización.

La infraestructura de virtualización comprende un conjunto de tecnologías que permiten acceder a aplicaciones, almacenamiento, salas virtuales, redes, plataformas de desarrollo de software, videoconferencias, o plataformas de colaboración. En este entorno virtual, sin compartir un espacio físico, un individuo o una organización pueden utilizar sus recursos



computacionales como “máquinas virtuales” que acceden remotamente a servicios e infraestructura.

En general, las posibilidades de cualquier organización en cuanto a la implantación de procesos de virtualización dependen de factores como recursos financieros, know-how (portafolio, 2021) tecnológico o acceso a tecnologías de punta. Sin embargo, lo más importante en la consideración de esta posibilidad está relacionado con un entendimiento claro del rol que juega esta tecnología respecto a la proposición de valor de la organización, así como de las actividades, productos y servicios que hacen parte de esa proposición de valor.

En medio de la crisis económica que enfrenta el mundo por la pandemia del covid-19, las empresas tecnológicas, que están en los primeros 50 lugares del ranking de las compañías más valiosas del mundo, están registrando el mejor año de la década con crecimientos de hasta 40,2% en ingresos, durante un solo trimestre generando escasez de profesionales en el sector tecnológico, por la alta demanda de ofertas en el mercado.

En DIGITALWARE se trabaja con tecnologías de punta, se tiene una Universidad Corporativa “DIGITAL UNIVERSITY” donde se forma a sus colaboradores y actualizan constantemente para estar a la vanguardia. Aunque es una compañía del sector tecnología no la caracteriza por tener excelentes remuneraciones a sus colaboradores o por contar con beneficios atractivos sin embargo su rotación durante los últimos años se consideraba promedio.

Durante el año 2020, DIGITAL WARE experimentó un incremento significativo en el índice de rotación de trabajadores aun cuando se estaba atravesando por una pandemia y se consideraba que la mayoría de sus colaboradores buscaban estabilidad laboral.

En este proyecto se busca analizar las diferentes variables que DIGITALWARE no tuvo presente para la retención de personal y realizar una propuesta de mejora para mitigar esta problemática que está afectando la fuga de talento en la compañía, el costo significativo en

procesos de selección, contratación y retiros, afectación del clima laboral, proyección de los colaboradores dentro de la compañía y calidad en los entregables a clientes.

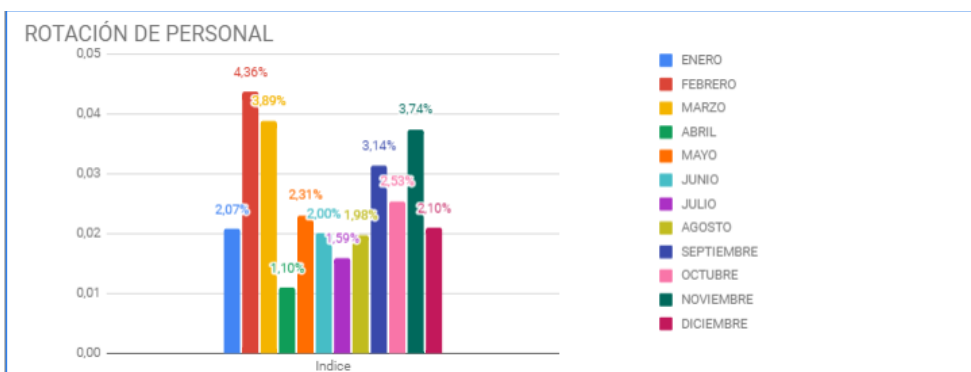
Para identificar las variables de retiro se utilizarán como insumo las entrevistas de retiro realizadas durante el año 2020, análisis de las bandas salariales frente al mercado global del sector TI, la encuesta de clima organizacional aplicada en el transcurso de ese año y diferentes estudios realizados al sector de tecnología. (iproup, 2021)

El instrumento de Entrevista de retiro: Se aplica la entrevista de Retiro cuando se desea identificar las causas de la deserción del personal. Estas entrevistas pueden tener lugar antes o después de que el individuo haya dejado su puesto de trabajo. Su objetivo principal es identificar las causas de la deserción y soluciones a las mismas para ofrecer en este orden una reducción en el número de personas que dejan su puesto de trabajo para la empresa. Este Instrumento es aplicado por el área de Recursos Humanos, es importante brindar la confianza y garantizar la confidencialidad de la información que quedará el entrevistado para que pueda ser sincero y mencionar todos aquellos aspectos de mejora que debe tener la compañía. El instrumento que utilizaremos en esta ocasión fue aplicado a 148 empleados que se retiraron de la compañía, contando con un cuestionario de 6 preguntas.

Para este análisis es importante tener en cuenta la encuesta de clima organizacional realizada en el año 2020, para identificar el nivel de satisfacción del personal de Digital Ware y obtener un resultado de los factores a evaluar y mejorar para la retención del talento.

Cuando hablamos de bandas salariales nos referimos a fijar un rango de salario para cada uno de los cargos que se tienen dentro de la compañía, para esto es importante que la empresa cuente con una calculadora salarial que permita tener en cuenta los rangos salariales del mercado, de acuerdo a los perfiles que necesita para el desarrollo y cumplimiento del propósito institucional, si la empresa tiene los salarios de acuerdo a lo que demanda el mercado se podrá

mantener y retener el talento es por esto que es importante analizar la banda salarial como factor de rotación de personal.



En la siguiente gráfica podemos evidenciar el índice de rotación que se tuvo cada mes en la compañía DIGITALWARE durante el 2020, Siendo los meses de febrero, marzo y noviembre con mayor rotación de personal. Dentro de este proyecto se busca analizar las causas que influyeron en este incremento y para ello se utilizará el instrumento de entrevista de retiro aplicada en el año en mención. En donde se analizan las principales causales de retiro. El objetivo de este proyecto es identificar esas causales y realizar un plan estratégico como propuesta de mejora respondiendo a la pregunta de investigación, ¿Cuáles fueron los factores que incidieron en el incremento del índice de rotación de personal en el año 2020 en la empresa Digital Ware ?

## JUSTIFICACIÓN

La rotación de personal es un problema que aqueja constantemente a las organizaciones además de la inestabilidad laboral por la que atraviesa el mundo ocasionado por la pandemia Coronavirus, que ha provocado que **DIGITAL WARE** empresa de tecnología, se vea afectada con los altos costos operativos ante las nuevas tendencias del mercado y debido a la inestabilidad laboral y poca retención del talento.

Uno de los temas de mayor interés en el aspecto administrativo de una organización es el conocer todo lo relacionado con un área fundamental y que a través de los años ha tomado mayor relevancia; el área de recursos humanos la cual centra su interés y estudio en múltiples aspectos de la gestión de personas como elemento esencial para el logro de los objetivos de la organización, en particular en aspectos como la satisfacción laboral y las causas de la rotación del personal, para lograr medir su impacto y mitigar los aspectos negativos que puedan tener en la organización. (Acacia, 2021)

Este trabajo situó su atención en identificar y analizar las principales causas de rotación de personal de la empresa DIGITAL WARE, perteneciente al sector de tecnología, en la que se identificó previamente una problemática que gira en torno al alto índice de rotación de personal y las consecuencias que trae consigo en la empresa.

Esta investigación tendrá un importante papel al poder identificar los principales factores que han incidido en la alta rotación de personal de DIGITAL WARE durante el año 2020, podremos tener información clara y concisa que servirá como insumo para el desarrollo de planes de retención y fidelización del personal, aportando soluciones a esta problemática y generando conocimiento útil para que otras empresas puedan conocer y tomar de guía para sus investigaciones, además de proporcionar a DIGITAL WARE datos claros que permitan mejorar su estado actual y poder apalancar la planeación estratégica teniendo en cuenta este importante factor como lo es la retención del talento humano y su desarrollo para la organización.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores que han incidido en la alta rotación de personal de DIGITAL WARE durante el año 2020.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Analizar el motivo de retiro a partir de las entrevistas realizadas a los trabajadores de DIGITAL WARE desvinculados durante el año 2020.

Categorizar los motivos de retiro a partir de los análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores desvinculados de DIGITAL WARE durante el año 2020

Cuantificar el número de trabajadores por cada motivo de retiro según las categorías que surjan a partir del análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores desvinculados de DIGITAL WARE durante el año 2020.

## MARCO REFERENCIAL.

Para el siguiente trabajo de investigación se realizó una revisión de material bibliográfico de diferentes autores que abordan los temas sobre la gestión del talento humano enfocados en la rotación de personal y así conocer e identificar las causas, factores, la incidencia de la motivación de acuerdo con las necesidades de Maslow en la rotación de personal y el papel fundamental que juega el área de recursos humanos para generar estrategias y planes de acción para evitar el aumento de la rotación. Concepto de la rotación de personal. Idalberto Chiavenato dice que: “La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, promover disposiciones, inclusive con carácter predictivo”

La salida de personas de sus puestos de trabajo, hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas con el objetivo de mantener un nivel óptimo del elemento humano para que opere el sistema.

Rosas ( 2006) en su posición indica que las causas del alto índice de rotación se deben a las políticas organizacionales mal ejecutadas y no estructuradas dentro de una empresa, además plantea que se pueden relacionar algunos factores coyunturales del sector empresarial a continuación se citarán algunas políticas internas que sería posibles causantes de la rotación de personal.

Orozco (2013) explica que es la proporción de personas que salen de una organización, sin tomar en cuenta los que lo realizan de una forma inevitable tales como jubilados y fallecidos, sobre el total del número de personas promedio de una compañía en un determinado período de tiempo siendo lo común de forma anual. El resultado se debe comprender desde un punto de

vista porcentual y sin suspicacias, ya que puede aludir a despidos, renunciaciones y conflictos. Por lo tanto también se toma en cuenta el desarrollo profesional o rotación interna, se debe enfatizar ya que en su concepción original no se toma como tal la oportunidad o beneficio que un colaborador podrá obtener hacia rango superior.

Chiavenato (2009) menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva. Por tal motivo se obtienen a partir de datos cuantitativos, los cuales están determinados por el índice de rotación de personal. Se tiene que tomar en cuenta que las personas que se retiran por causas externas son debido a mejores ofertas laborales o un crecimiento profesional. Las internas ocurren por reestructuraciones en la empresa, discrepancias o por bajo rendimiento de un colaborador. Hay que saber diferenciar la naturaleza u origen, para contemplar una estrategia que compense su manifestación.

Principales causas de la rotación de personal: Una de las principales causas que puede ocasionar la rotación del personal en la compañía es la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano demandado en el mercado, generando una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajador quién tomará la decisión final. Abraham Maslow. Hernández y Rodríguez (2007). Entre las causas de rotación que de algún modo dependen del trabajador podemos señalar: Búsqueda de mejores remuneraciones económicas, falta de crecimiento profesional y ausencia de reconocimientos a la labor y condiciones de trabajo inadecuadas.

Una de las causas que puede generar la rotación del personal en la organización es la insatisfacción laboral sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajador quién tomará la decisión final. Abraham Maslow. Hernández y Rodríguez (2007).

Entre las causas de rotación que de algún modo dependen del trabajador podemos señalar: Búsqueda de mejores salarios, falta de crecimiento laboral y trabajo no satisfactorio para el empleado. Condiciones de trabajo inadecuadas.

Selección de personal, factor clave en la Rotación de personal: En el libro, el capital humano en las organizaciones, los autores García y Navarro (2015). Comentan las teorías de algunos autores investigadores de la rotación de personal que tienen relación respecto a la importancia que la selección tiene dentro de ella. El proceso de selección de personal pretende garantizar personas con ciertas características, ya que en gran medida la rotación parece estar ligada a los factores de satisfacción en el puesto de trabajo tales como: salario, situación ambiental, situación organizacional. Abraham Maslow, Hernández y Rodríguez (2007).

El proceso de selección a veces se cree que no es relevante en la organización y que no cuentan con personas especializadas y se limitan a que otro departamento lo realice, dando como resultado el ingreso de personas que por lo general no cuentan con las características necesarias que requiere el perfil. Chiavenato (1999). 10 Cómo presenta el autor Arias Galicia F. (2004). Todo el proceso de selección tiene que estar bien determinado, de esta manera se logrará encontrar el perfil ideal para ocupar la vacante en la empresa, el factor antes mencionado es una variable decisiva para tener un alto índice de rotación de personal en la organización en la actualidad, es por eso que todos los que participan en el proceso deben estar bien capacitados de tal forma de encontrar al mejor candidato. Arias Galicia F. (2004). Opina que el mejor candidato para ocupar una vacante se puede encontrar, conociendo las necesidades que tiene y relacionando esto con lo que la empresa ofrece y con los objetivos de la organización. El importante que los evaluadores del proceso de selección conozcan las necesidades y la estrategia que tiene la compañía para que los candidatos estén alineados a ella y contribuyan de forma positiva.



Factores de la Rotación de personal: La rotación de personal se ha convertido en un tema relevante para las compañías, tal como Robbins (1996) manifiesta al respecto “la rotación también puede significar una interrupción en el trabajo eficiente de una organización, cuando el personal conocedor y experimentado se va y es necesario encontrar y preparar reemplazos para trabajos de responsabilidad” (P.27), esto ha llevado a que las diferentes empresas se centren en la realización análisis en encontrar las causas que están generando la rotación, para así poder generar estrategias que la disminuya la alta rotación.

Esto debido a que cuando existe alta rotación en la empresa, se presentan varios factores que impactan negativamente la compañía, tales como: difícil reposición de aquellos colaboradores que se fueron de la compañía, incremento en los costos, desmotivación de los compañeros de trabajo, alteración de actividades laborales y sociales, daño en la imagen de la compañía, entre otros.

Rotación de personal, la motivación y necesidades básicas del ser humano Koontz & Weilhrich (2007) en su trabajo sobre factores humanos y motivación escriben que: Los motivos humanos son el producto de las necesidades conscientes e inconscientes. Algunas son necesidades primarias, como las necesidades fisiológicas de agua, aire, sueño y abrigo.

Otras necesidades se pueden considerar secundarias, como la autoestima, estatus, compañía, efecto, compartir, tener logros y autorrealizarse. Naturalmente, la intensidad de estas las necesidades varían con el tiempo y los individuos. (P. 284)

Teniendo en cuenta la definición anterior sobre motivación se puede decir que los motivos del ser humano para satisfacer diferentes necesidades siempre están presentes durante su vida, algunas pueden cambiar o volverse más o menos prioritarias, pero no existen seres humanos que no estén motivados en la búsqueda de satisfacer sus necesidades.

Por otro lado Wren (2008) citando a Argyris (1923) decía que:

Cuatro propiedades básicas de las organizaciones formales mantenían a los individuos inmaduros y mediaban contra la autorrealización: la especialización en el trabajo requería el uso de sólo unas pocas habilidades de las personas; la cadena de mando volvía dependientes y pasivas a la personas frente a su líder; el principio de unidad de dirección implicaba que el camino hacia el objetivo era dirigido y controlado por el líder; y finalmente, el principio del ámbito de control fomentaba un control más próximo, que presupone la inmadurez de los subordinados (.). (P. 535-536)

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se puede ver cómo esto se encuentra reflejado en la teoría de jerarquías de las necesidades de Maslow (1943), su teoría se basa en que las necesidades humanas tienen una jerarquía que van ascendiendo de los niveles más bajos a los más altos, y cada vez que es satisfecha una de las necesidades de bajo nivel está deja de ser un motivador y las necesidades a nivel superior comienzan a dominar el comportamiento humano, es decir, empieza a motivar. Maslow (1943) presenta el siguiente nivel de jerarquías: “Las necesidades psicológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de posesividad y amor, las necesidades de estima, y las necesidades de self-actualization.”(P.85-96).

Las necesidades base son las Psicológicas, estas son aquellas para el sostenimiento de la vida humana (alimento, calor, agua, sueño), por lo que se puede decir que son primordiales y el individuo tenderá a satisfacer estas primero antes que las otras; convirtiendo esa necesidad como única y más importante dejando las demás en el olvido.

Esta teoría de Maslow (1943) hace una aproximación a cuáles son las necesidades que los individuos en una organización buscan satisfacer con mayor prioridad, es decir, dependiendo del nivel de la necesidad se tendrá una mayor probabilidad de generar rotación, así mismo se analizará hasta qué punto la empresa genera las herramientas necesarias para que el individuo cumpla su necesidad y pueda seguir escalando en la jerarquía de necesidades.

Por otro lado, la teoría de motivación de Herzberg (1968), está basada en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica, y de que su actitud hacia este trabajo bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo. Koontz & Weilhrich (2007) citando a Herzberg (1968) dicen que la motivación depende únicamente de dos factores:

“Factores higiénicos: Es todo aquello que rodea al individuo en su lugar de trabajo; políticas de la compañía, condiciones de trabajo, relaciones personales, salario, estatus, seguridad social, supervisión. Estos factores en si no dan ninguna motivación, sin embargo, si no existieran si generarían insatisfacción. Factores motivacionales: Se basa en el contenido del trabajo, logros, reconocimientos, trabajo estimulante, progreso y crecimiento profesional. Estos son motivadores reales porque tienen el potencial de despertar un sentimiento de satisfacción”.

(P.289)

Aunque la teoría de Maslow (1943) nos da una amplia visión de las diferentes necesidades, Herzberg (1968) nos ayuda a reducir la escala, haciendo posible un mayor análisis de estas en la organización, se reduce los motivos por los que se encuentra motivado el colaborador y así nos acercaremos a conocer las causas que podrían generar la rotación de personal en la empresa.

Es así como McGregor (1994) afirma que la teoría X es influyente en las estrategias administrativas de las organizaciones y muestra una explicación de ciertas conductas humanas en el campo de las organizaciones. La teoría Y señala que las limitaciones de la colaboración humana con los objetivos de la organización no son limitaciones de la naturaleza humana, sino del ingenio de la gerencia para la motivación del recurso humano.

Estas dos teorías a primera vista pueden mostrar grandes diferencias, sin embargo, son complementarias y ayudan a que la gerencia tome decisiones estratégicas para un mejor manejo del recurso humano.

Política Salarial: La política salarial de la organización, la política de beneficios de la organización; Las oportunidades de crecimiento profesional localizadas dentro de la

organización, el tipo de relaciones humanas desarrolladas dentro de la organización, su cultura organizacional empleada dentro de la organización.

La política de reclutamiento y selección de recursos humanos, sus criterios y programas de entrenamiento a los recursos humanos (Rosas, 2006 ).

Efectos de las consecuencias de la rotación de personal: Como afirma Chiavenato (2007) la rotación de personal es un efecto de las consecuencias intrínsecas o extrínsecas a la organización que tiene afectación en el comportamiento y actitudes de las personas. Existen 2 tipos de factores:

-Factores externos: oportunidades de ofertas laborales, aspectos económicos, entre otros.

-Factores internos: tipos de supervisión, oportunidades de crecimiento profesional, relaciones interpersonales, cultura organizacional, políticas salariales, entre otras.

Costos de la rotación de personal: De igual manera, se puede afirmar que existen costos asociados a la rotación de personal, entre ellos se pueden observar los gastos primarios, secundarios y terciarios. (Chiavenato, 2007 a. p 142-143).

Werther & Davis (2008) exponen que: “El costo de la rotación de personal es considerable en las organizaciones, ya que comprende no solo los gastos de reclutamiento y selección, sino también los que se originan de la apertura de registros, el establecimiento de una nueva cuenta en la nómina, la capacitación, la inscripción del empleado a distintas entidades de seguridad social”. (P.228).

Por otro lado, Contreras (2005) citando a Chiavenato (2000) dice que la rotación de personal implica costos primarios, secundarios y terciarios. Siguiendo a Contreras (2005), este afirma que los costos primarios son los que están relacionados de manera directa con el retiro de cada empleado y su reemplazo por otro, es decir, costos de reclutamiento y selección, costos de registro y documentación, costos de ingreso y costos de desvinculación. Los costos secundarios abarcan aspectos intangibles difíciles de evaluar en forma numérica, son aquellos efectos

colaterales inmediatos de la rotación, como, por ejemplo, efectos en la producción, efectos en la actitud del personal, costos extra laborales y costos extra operacional, por último, los costos terciarios se relacionan con los efectos colaterales mediatos de la rotación, que se manifiestan a mediano y largo plazo, como: costos de inversión extra y pérdidas en los negocios.

Lo visto anteriormente nos lleva a ver cómo los seres humanos son miembros de un sistema social, es decir, consumidores que pertenecen a diferentes instituciones, como: familia, escuelas, iglesias, política, etc., lo que hace que cada individuo sea diferente entre sí. Se puede decir que los individuos son únicos y tienen diferentes necesidades, ambiciones, actitudes, conocimientos, habilidades y motivaciones; esto lo hace más complejo para las organizaciones que generalizan las motivaciones de cada individuo. Los directivos de las organizaciones hoy en día se enfrentan a diferentes dificultades, como: falta de compromiso, renunciadas, deslealtad, conflictos, resistencia al cambio, entre otros, y aunque se haya tomado todas las medidas necesarias para realizar una adecuada contratación de un nuevo individuo no siempre estos mantienen un impulso constante en el desarrollo de sus actividades.

Por lo que la motivación humana impacta directamente en el desempeño y desarrollo de cada individuo, donde la empresa está disponible para contribuir a que sus empleados cumplan sus objetivos personales, la satisfacción individual y colectiva, favoreciendo a la compañía, ya que influye en la reducción de rotación de personal.

Desvinculación de personal: Cabrera, Ledezma, & Rivera (2011) citando a Robbins (1998) definen la rotación de personal en función de las desvinculaciones de personal y las causas que pudieran originarse:

La rotación de personal es el retiro voluntario e involuntario permanente de los colaboradores en una organización puede ser un problema, debido al aumento de los costos de reclutamiento, de selección, de capacitación y de los trastornos laborales. No se puede eliminar,

pero se puede minimizar, sobre todo entre los empleados con un alto nivel de desempeño y de los difíciles de reemplazar. (P.85).

Recurso humano, elemento clave en las Organizaciones Milkovich y Boudreau (1994) Refieren que a pesar de que los activos financieros, de infraestructura de equipamiento y de planta son recursos inevitables para la organización, los trabajadores (los Recursos Humanos) tienen una relevancia realmente considerable, ya que los Recursos Humanos son aquellos que proporcionan la parte creativa e innovadora en cualquier organización. El recurso humano es quien se encarga de innovar, diseñar, producir los bienes y servicios que proporciona la compañía; de controlar la calidad en sus proceso y productos; de la distribución de los productos; de la asignación de los recursos financieros tanto a los departamentos como al diseño del producto, y de establecer los objetivos y las estrategias a seguir por la organización. Si una organización no cuenta con recurso humano calificado es difícil que logre sus objetivos, además de que, si no se cuidan, es posible que tiendan a cambiar de empresa y es allí donde se empieza a generar la rotación de personal. Esta rotación de personal ocasiona la fuga de talento en la organización.

Influencia de las decisiones gerenciales en la retención de personal: Esta teoría nos aporta una visión sobre cómo la gerencia de la organización influye notoriamente sobre la motivación de los colaboradores, y cómo las decisiones que estos tomen van a trascender en las personas se encuentren motivadas o no dentro de la organización y tomen la decisión de continuar o no dentro de esta.

Teniendo en cuenta los diferentes estudios aportados por los autores y conceptos aquí abordados, podemos esperar que en la empresa DIGITAL WARE, se busque satisfacer las necesidades básicas, donde estos se verán influenciados por los factores higiénicos de retención y motivacionales de los empleados.

Aunque los factores higiénicos no están en control del empleado sino de la organización, estos son de gran importancia para el individuo ya que es en este factor donde se encuentran los medios para satisfacer las necesidades y la no existencia de ellos genera insatisfacción personal, como por ejemplo: sueldo y beneficios, políticas de la empresa, relaciones con los compañeros, ambiente físico, supervisión, crecimiento, madurez, entre otros, se espera encontrar que este factor hace parte en gran medida de las causas que están generando la desvinculaciones dentro de la organización de análisis, de igual forma se espera que el factor motivacional también influya en las causas de rotación, este factor está en control de individuo e influye directamente en la satisfacción, donde el reconocimiento y la mayor responsabilidad es una de las cosas que busca el individuo dentro de la organización.

## METODOLOGIA

Dentro de la presente metodología se busca identificar y hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige nuestra investigación. En donde se presente identificar mediante encuestas de retiros las principales causales que ocasiona la rotación en Digitalware S.A.S.

### ENFOQUE

La investigación “Análisis de los factores de incidencia en el incremento del índice de rotación de los trabajadores de Digital Ware durante el año 2020” tiene un diseño metodológico, **de tipo mixto, con un alcance explicativo no experimental de corte transversal**, es una investigación de tipo **cuantitativo**, ya que se basa en la medición para describir un fenómeno, es a partir de la cuantificación estadística de los retiros y las causas que los originaron, que pretende demostrar y analizar cuáles han sido los de mayor incidencia en el incremento del índice de rotación de los trabajadores de Digital Ware durante el año 2020, es **cualitativo** porque busca profundizar en un fenómeno, para poder observarlo más de cerca y poder interpretarlo, por esta razón la aplicación de la encuesta de acompaña de una entrevista estructurada.

### ALCANCE

Su alcance es **explicativo** ya que a través de esta medición pretende dar cuenta de la relación causa-efecto, que ha conllevado a estos índices; es una investigación **no experimental**, ya que tiene solo una población objeto de estudio, no tiene ningún grupo control con el que sean comparados los resultados y tampoco hay manipulación de variables, su corte es **transversal**, ya que la recolección de datos se realiza en un único momento, que para este caso particular, son los retiros que se dieron en el año 2020.



## POBLACION

La población que será objeto de esta investigación, son los trabajadores de la empresa Digital Ware y el tipo de muestra que se tomará para esta investigación, es una **muestra no probabilística** conformada por los trabajadores que tienen en común, haberse retirado de la compañía durante el año 2020.

## INSTRUMENTO

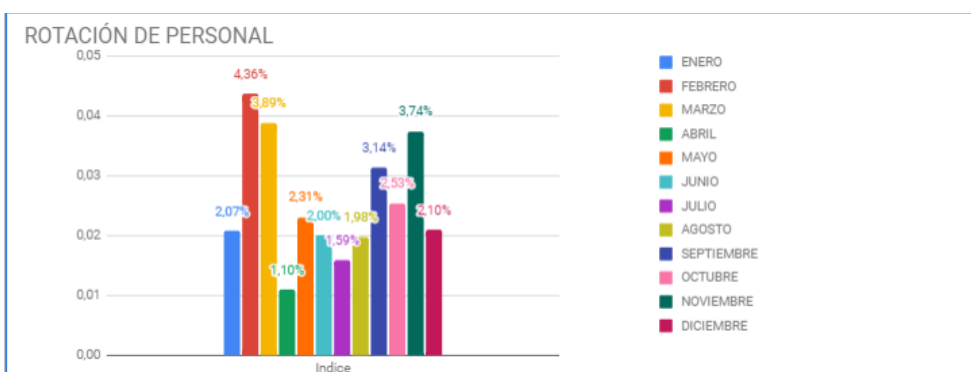
El instrumento que se utilizara para la recolección de datos y posterior tabulación, es el cuestionario “**Entrevista de salida Digital Ware**” diseñado para indagar sobre los motivos que originaron el retiro de la compañía en el año 2020, este cuestionario se aplicara personalmente y será de mucha utilidad para poder recopilar los datos que se pretenden analizar.

El análisis de los datos se realizará mediante la estadística descriptiva, que permite la distribución de frecuencias, el cálculo de las medidas de tendencia central y permite mediante graficas poder representar los resultados.

## DESARROLLO DE LA METODOLÓGICA

Para el desarrollo del diseño y propuesta metodológica se tuvieron en cuenta las 148 personas retiradas durante el año 2020, se excluyen las terminaciones de contrato con justa causa, vencimientos de contrato de aprendizaje y contratos a término fijo y se escogen las 33 personas retiradas para analizar los datos que arroje la aplicación de la encuesta organizacional “Entrevista de retiro” que por procedimiento se viene desarrollando en la compañía año tras año, ésta encuesta se aplica a un grupo de personas de manera presencial y a otro grupo de personas de manera telefónica, diligenciada por un analista de selección y contratación con la autorización del empleado retirado, para el desarrollo de la metodología también se tuvo en

cuenta el incremento de la rotación de personal, teniendo en cuenta que para el cuarto cuartil del año,



hubo un incremento sustancial en el índice de la rotación. En la aplicación de la encuesta se sensibiliza a los encuestados sobre la importancia de responder con total honestidad ya que esta información será un insumo decisivo en el análisis de los diferentes aspectos que pudieron motivar el retiro y será información clave para el desarrollo de nuevas estrategias que aporten a la retención del talento humano, tomando acciones correctivas y preventivas que aporten a evitar la fuga de talento humano.

## TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

A continuación, se presenta el instrumento utilizado para la recolección de la información el cual recopila tanto los datos demográficos como aquellos que servirán para abordar y responder a la pregunta de investigación, a continuación, se presentan las encuestas desarrolladas.



F-TH-019\_Entrevista  
\_De\_Salida Nestor A



F-TH-019\_Entrevista  
\_De\_Salida David Sa



F-TH-019\_Entrevista  
\_De\_Salida Daniela I



F-TH-019\_Entrevista  
\_De\_Salida David Sa



F-TH-019\_Entrevista  
\_De\_Salida Alexande



RUBEN ALFONSO  
RIVERA RIVERA.pdf



RUBEN ALFONSO  
RIVERA RIVERA.pdf



YULY MARCELA  
ROMERO RODRIGUI



Nixon Enrique  
Carvajal Hernández.



Oskar Alejandro  
Hernandez Bohorqu



## ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

En el siguiente archivo se encuentra la información correspondiente a la tabulación completa y cada una de las variables que fueron analizadas:

Se puede identificar que la siguiente información responde a los objetivos planteados y se logra la identificación de los mismos. Revisando encontramos que el mercado de tecnología enfrenta una alta déficit de personal según Según el estudio de LinkedIn, el porcentaje de rotación en 2020 se situó en el 10,9%, es decir, que más de uno de cada diez profesionales cambiaron de empresa el año pasado. Asimismo, los datos destacan los sectores ligados a la tecnología, retail y medios-entretenimiento como los que mayor rotación de talento registran.

Así, las empresas tecnológicas tuvieron la mayor rotación en 2017 con una tasa del 13,2%. Dentro de este sector, las compañías dedicadas a los videojuegos (15.5%), Internet (14.9%) y a la industria del software (13.3%) encabezan la lista en esta materia. Asimismo, por perfiles profesionales, son los diseñadores de experiencias de usuario los que acumulan una rotación extremadamente alta con un 23.3%, así como los analistas de datos e ingenieros de software integrados con un 21.7%.

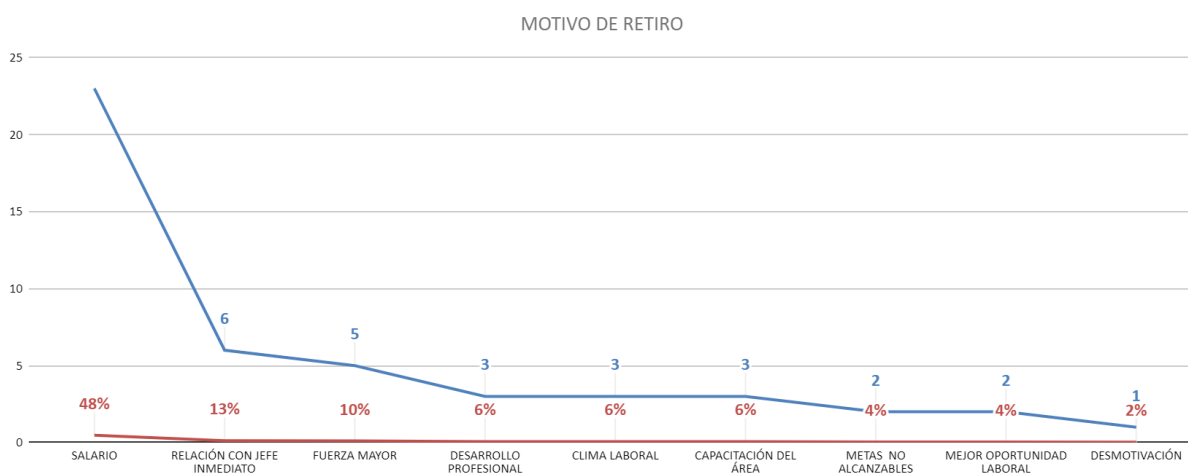
Por su parte, las empresas dedicadas al sector retail, un sector con un historial de alta rotación, sigue de cerca al tecnológico con un 13%, mientras que el de medios-entretenimiento (11.4%), los servicios profesionales (11.4%) y de gobierno-educación-organizaciones sin ánimo de lucro (11.2%) completan los cinco primeros sectores con mayor rotación.

Digitalware ha sido una de las compañías afectadas por las variables mencionas anteriormente, se podría realizar un estudio de mercado con el objetivo de mitigar el mismo.



Información de  
retiros 25-7-2020 inf

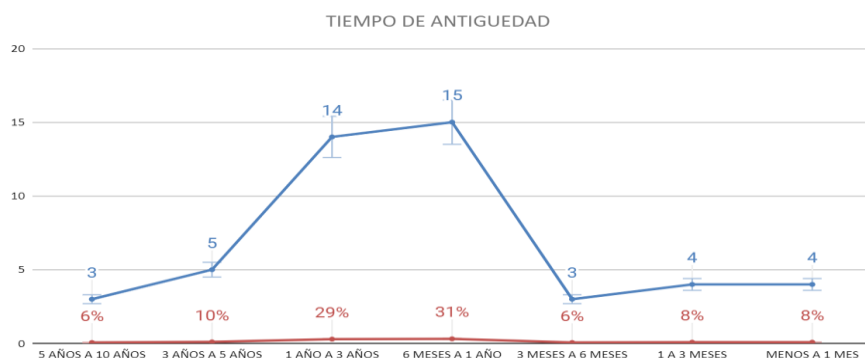
## MOTIVOS DE RETIRO:



Se realiza el análisis de los diferentes motivos por los que los colaboradores de Digital Ware se retiraron de la compañía en el 2020 entre los meses de Enero a Agosto y se pudo detectar lo siguiente de 48 colaboradores que se retiraron el 48% se retiró por temas del salario siendo el motivo más frecuente que concuerdan los colaboradores y solo el 2% de los trabajadores se retiraron por temas de Desmotivación laboral, otros motivos por los cuales se retiraron son: Mejor Oportunidad laboral, metas inalcanzables, capacitación del área, clima laboral, desarrollo profesional, fuerza mayor, teniendo un impacto de rotación del 38% por los motivos mencionados, también se pudo detectar que los colaboradores se retiran por la relación con sus jefes teniendo un impacto del 13% en los retiros. La compañía debe entrar a revisar los salarios que manejan y qué tan competitivos son los que ofrecen en el mercado pues la mayor rotación es por esta causa, se propone al área de talento humano revisar el clima organizacional con los líderes de los procesos pues la relación con el jefe también tiene un impacto elevado en los factores de rotación. Chiavenato (2009) menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma

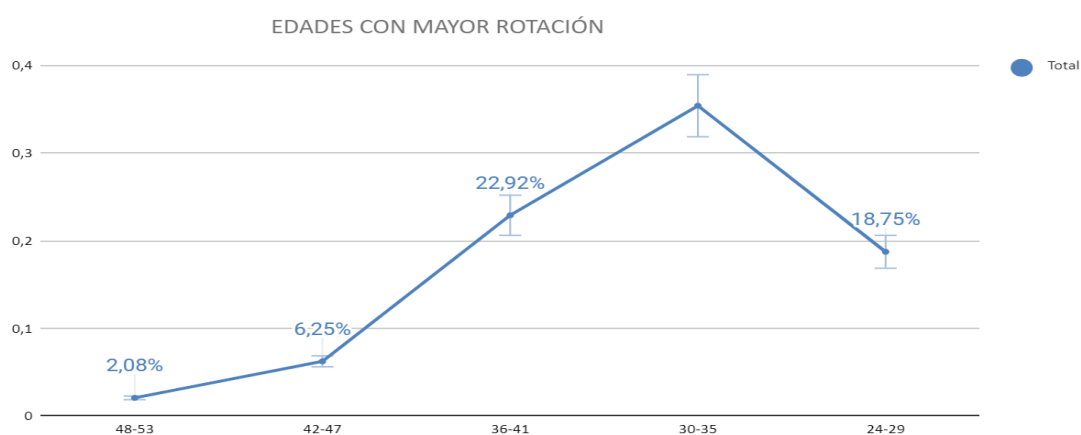
científica y objetiva.

#### TIEMPO DE ANTIGÜEDAD:



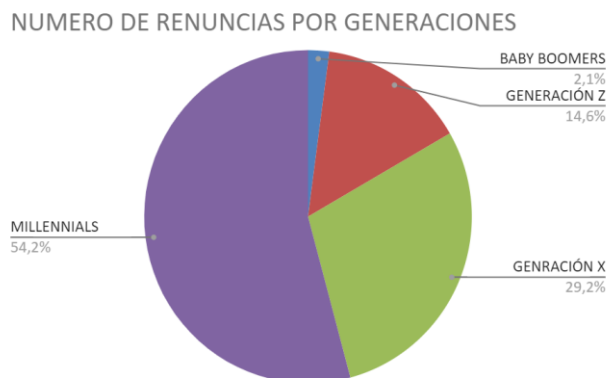
Se puede evidenciar que la mayor rotación corresponde a los colaboradores que llevan de 6 meses a 1 año, correspondiente al 31% del total de los retiros. Esto puede ser causante a déficit en los procesos de adaptación de la compañía. Seguido con un 29 % los colabores de 1 año a 3 años. Se deben revisar los procesos de adaptación dentro de la compañía y las principales causales de retiro de esta población ya que corresponden a un 59% del total de los retiros.

#### RANGOS DE EDAD:



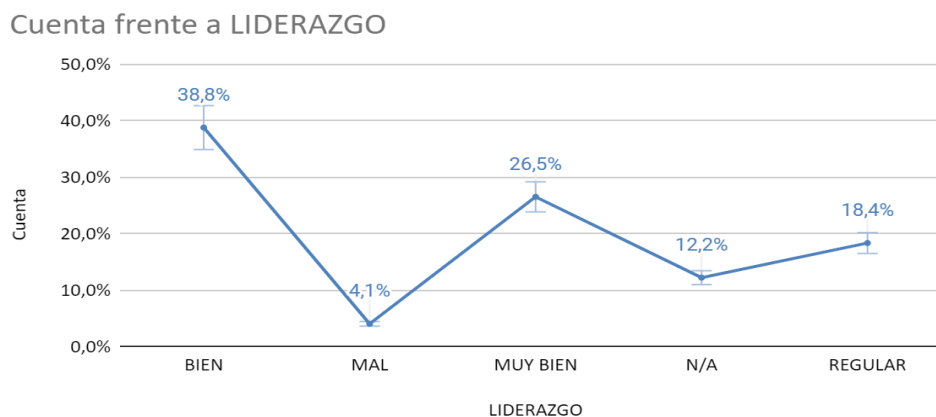
Como se evidencia en la gráfica las edades con mayor rotación corresponden a las de 30 y 35 años con participación correspondiente al 35,42% seguido de 36 a 41 años con 22% de participación, es importante revisar y validar si los beneficios que tienen la compañía corresponden a las necesidades de toda la población que esta tiene.

## GENERACIONES:



Digital Ware es una compañía que vincula personal de todos los rangos de edad por esto se decidió sacar un cálculo de las generaciones que más rotan en la organización y se obtuvo los siguientes resultados, la generación con mayor rotación son los Millennials con el 54% en desvinculación y solo el 2% de la población que se retiró de la compañía pertenecen a la generación Baby Boomers, y el 44% de las personas retiradas hacen parte de la generación X y Z. Se puede identificar que los Millennials buscan mejores oportunidades de trabajo, una mayor asignación salarial y son menos estables en su lugar de trabajo en comparación con los Baby Boomers, se propone implementar un plan de Onboarding y retención para los Millennials.

## LIDERAZGO:

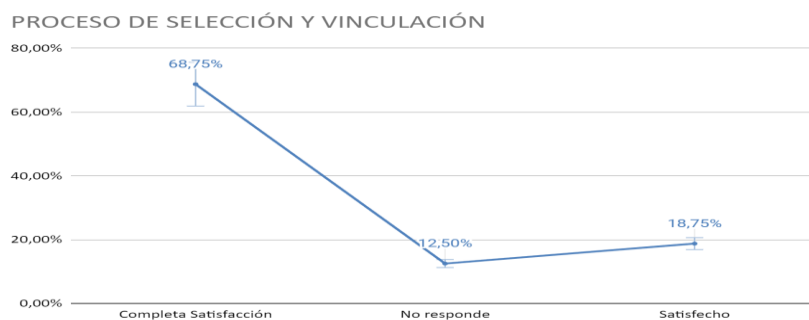


Dentro de la gráfica se puede observar que la mayor calificación se encuentra ubicada en el rango de bien, es un rango promedio de lo esperado, sin embargo, se encuentra un factor genera alerta en la calificación de regular y mal. En donde podemos identificar que dentro de las principales causales de retiro se encuentran encabezadas por el liderazgo de los líderes inmediatos, ocasionando que los colaboradores influyan en su decisión de renuncia dentro de la compañía. Según Kloter el liderazgo es “La creación de un ámbito en el que los seres humanos

continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.



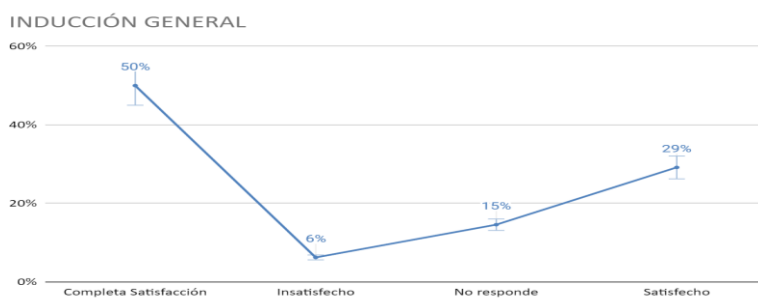
## PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN.



En la gráfica podemos detectar que el 87,50% de las personas retiradas están muy satisfechas y satisfechos con el procesos de selección que les realizaron cuando se vincularon a la compañía, el 12% de los trabajadores no quiso dar una apreciación por este proceso, como opción a mejora el equipo de atracción debe entrar a verificar por que los colaboradores se están absteniendo de dar su opinión del proceso pues esto genera que no se pueda tener total claridad de si hay o no un aspecto a mejorar. Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como

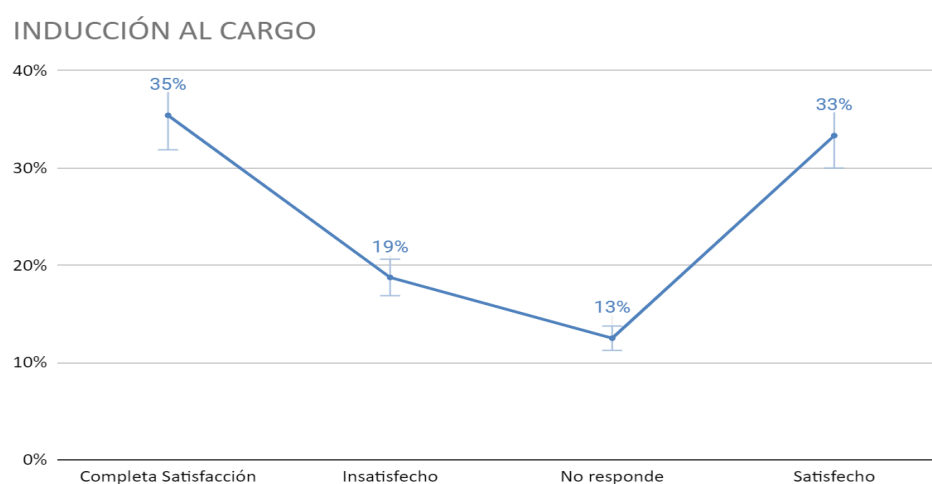
el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa.

## INDUCCIÓN GENERAL.



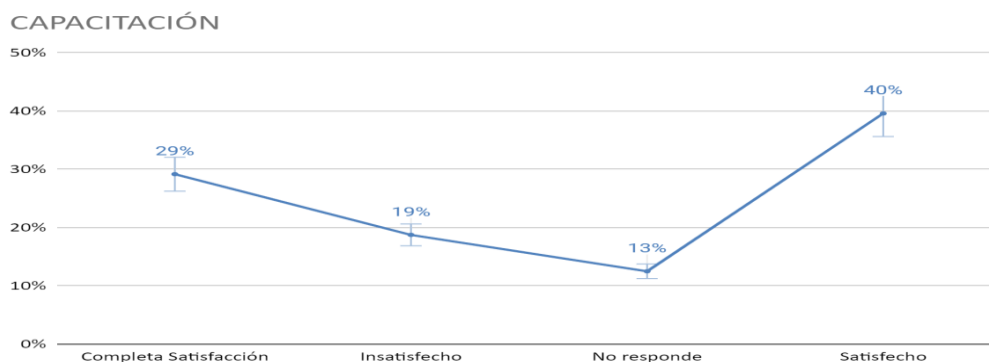
El 79% de los retirados concuerda en que el proceso de Onboarding fue satisfactorio, solo el 6% no estuvo de acuerdo con esta apreciación, se propone indagar cuales son los aspectos que debe mejorar el área de desarrollo pues si bien no tiene incidencia mayor, es importante que los colaboradores cuenten con todas las capacitaciones necesarias y adecuadas al cargo que se van a desempeñar.

### INDUCCIÓN AL CARGO:



Se puede destacar que en la inducción al cargo los colaboradores retirados califican como completa satisfacción referente a un porcentaje del 35%. Esto es un factor importante dentro de las causales de retiro y puede ser enlazado con las personas que renuncian durante sus primeros meses dentro de la compañía. Insatisfecho un 19% puede derivarse a ausencia de conocimiento a la hora de realizar sus funciones. Ausencia de conocimiento de las herramientas corporativas. Para Chiavenato (2009), la inducción es el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, se trata de posicionarlas en sus labores dentro de la organización y, de esa manera, clarificarles su papel y los objetivos institucionales.

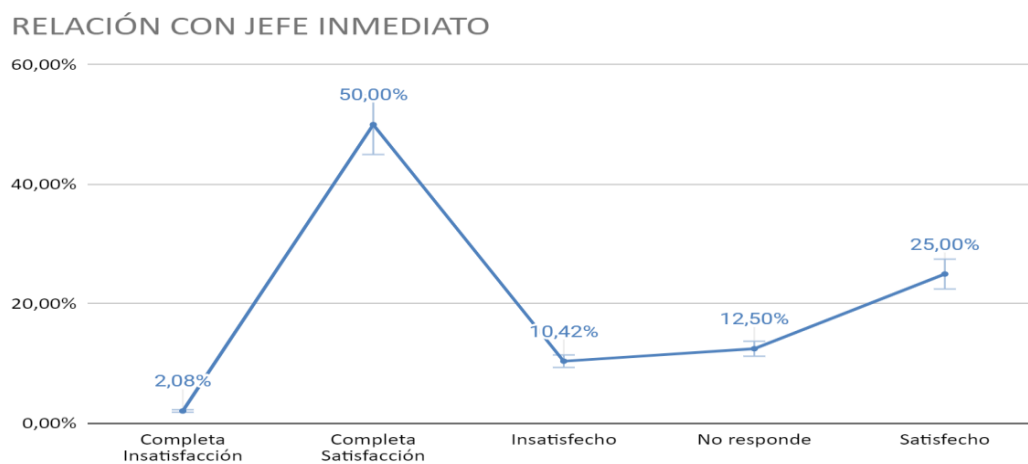
## CAPACITACIÓN:



Se evidencia un 40% satisfacción en cuanto a los procesos de capacitación que realiza la compañía, esto es clave a la hora de tomar decisiones gerenciales en la organización ya que es algo que los colaboradores perciben como positivo o beneficio dentro de la organización.

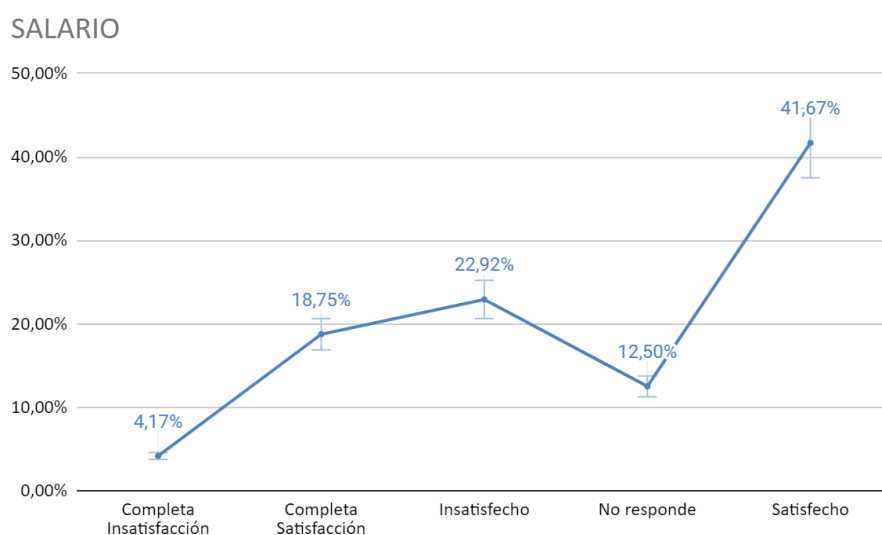
Polin y Sutton (2015) consideran al Onboarding como el proceso de socialización mediante el cual los individuos asumen un papel dentro de la organización para satisfacer las necesidades propias como de la empresa.

## RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO:



El 75% del personal retirado concuerda que tuvimos una buena experiencia con el jefe inmediato, sin embargo el 12% no quiso dar una respuesta y el 10% estuvo insatisfecho con la relación que mantuvo con el jefe inmediato, las relaciones con los jefes son fundamentales para que un equipo de trabajo funcione de la mejor manera, en ocasiones los colaboradores no concuerdan con algunas decisiones de sus superiores, se debe revisar si las personas insatisfechas con su superior es con el mismo jefe que los demás que tampoco se sienten satisfechos.

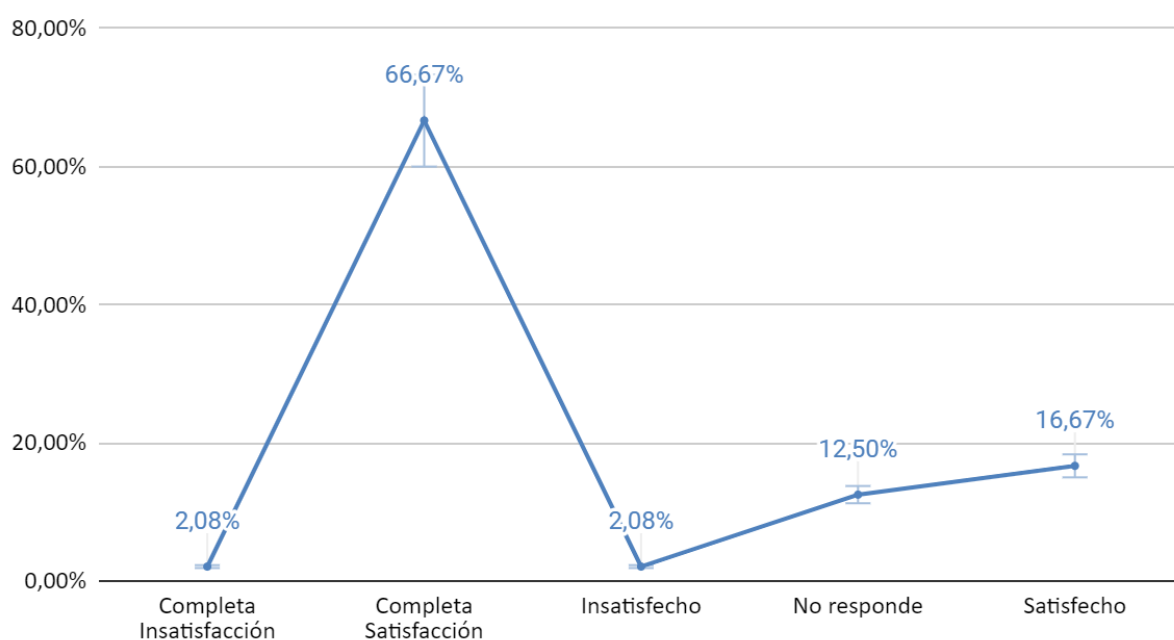
### SALARIO:



El 60,42% de los retirados está de acuerdo con la compensación recibida, el 22,93% concuerda que no estaba satisfecho con la asignación salarial recibida, pues también pudimos evidenciar índice de rotación, los motivos de retiros y más del 48% de trabajadores se retiraron por una oferta laboral con mayores beneficios. Todos los autores coinciden en la definición de salario como un resultado de la relación de intercambio entre empleador y empleado, refiriéndose a la retribución que le paga el empleador al trabajador a cambio de los servicios que ha prestado a la organización, al establecerse una relación laboral.

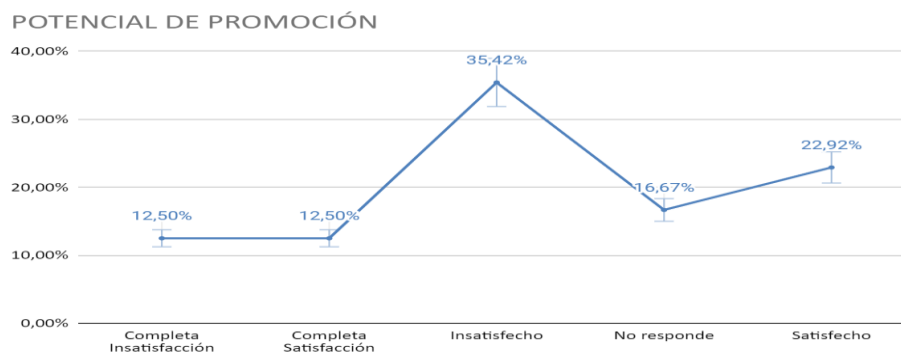
## RELACIÓN CON COMPAÑEROS:

### RELACIÓN CON COMPAÑEROS



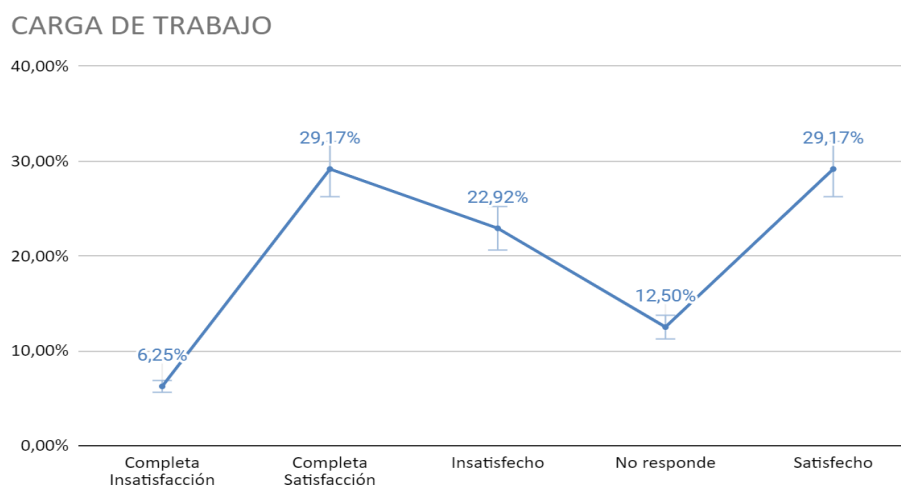
Se puede evidenciar que dentro de la información recolectada la mayoría de los encuestados responden que estaban satisfechos con la relación con sus compañeros de trabajo 66,67%. un 2% refiere que se encontraba insatisfecho siendo una variable que no influiría en la decisión de renuncia de los colaboradores.

## POTENCIAL DE PROMOCIÓN:



Solo el 35,42% de los encuestados está satisfecho con las promociones internas realizadas en la organización el 47% de los retirados está insatisfecho con el plan de desarrollo que hay en la empresa, se propone a la gerencia de talento humano fortalecer en las oportunidades de convocatoria interna para la retención de personal

#### CARGA DE TRABAJO:

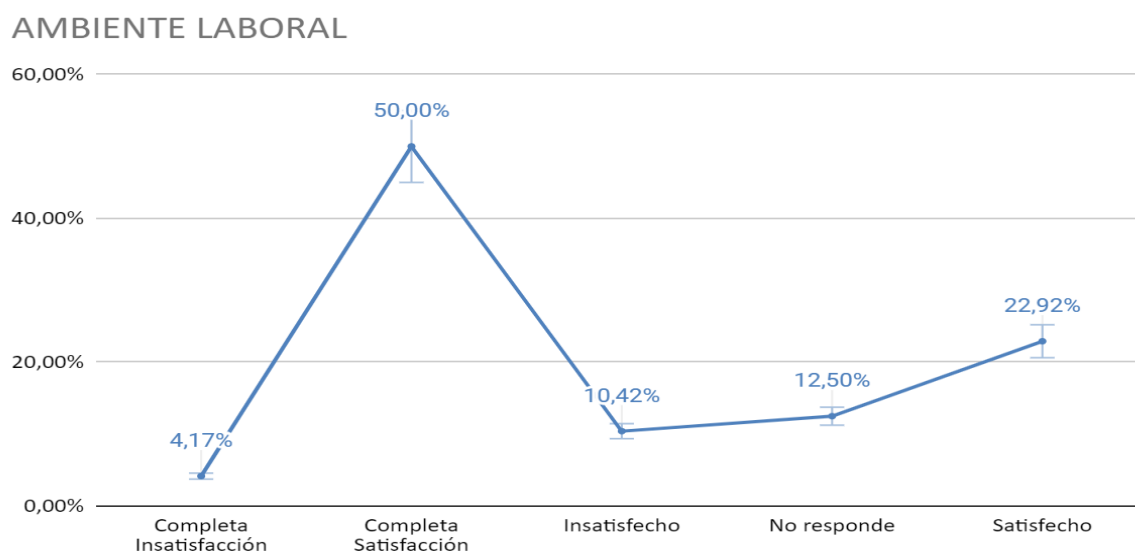


El 60% de los colaboradores refieren que se encuentran satisfechos y muy satisfechos de la carga de trabajo que se tenía dentro de la organización, sin embargo, se evidencia que un 22% está insatisfecho es importante indagar de qué áreas son estas personas para analizar la carga de trabajo que se tiene en ellas. El concepto de carga laboral se remonta según algunos a autores a

sus repercusiones y poco a su definición, se puede evidenciar en (Rocha, 2005), quien cita a (Neffa, 1988) quien postula que la carga laboral es la resultante a múltiples factores que se encuentran en el medio ambiente de trabajo, tales como: “(riesgos físicos, químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, entre otros)”. Dicho lo anterior, el autor Laurell en 1989, citado

por (Rocha, 2005) considera que la carga laboral pueden ser: “físicas, químicas, biológicas, mecánicas, fisiológicas y psíquicas o mentales”.

#### AMBIENTE LABORAL:



El 72,92% está de acuerdo que en Digital Ware hay un buen ambiente de trabajo y solo el 14,58% está insatisfecho con indicador, se propone a Digital aplicar una encuesta de clima laboral para conocer el nivel de satisfacción de la empresa por parte de sus empleados y así identificar las posibles causas de los retiros por ambiente laboral y poder retener un mayor porcentaje de talento. Por clima laboral cabe entender “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas,

sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta”. (Gonçalves, 2000.1).



## CONCLUSIONES

Se logro concluir cuáles fueron los factores que incidieron en la alta rotación de personal durante el año 2020 en DIGITAL WARE aportando según esta evidencia planes de intervención para mejorar estos índices, reteniendo y fidelizando el talento humano, generando cambios organizacionales y transformaciones sostenibles.

Se Identifico que la pirámide de Maslow (1943) es indispensable a la hora de la decisión de renuncia de un colaborador, ya que si el empleo no responde a las necesidades que tiene, va a ser muy difícil que continúe en ella, consideramos que DigitalWare no tuvo presente un modelo para la retención.

Se evidencio que las principales causales que ocasionaron la rotación en el año 2020 fue por mejores ofertas en el mercado laboral, dado que el mercado de tecnología se encuentra en una alta demanda de ofertas y escasez de profesionales tecnológicos en Colombia y Latinoamérica en donde DIGITALWARE no genero un plan de choque para retener el talento y conocimiento en donde se ocasiona la perdida de conocimiento para los productos tecnológicos que ofrece la compañía.

Se evidencia que el relacionamiento con los lideres también es un factor que influye en la decisión de renuncia de los colaboradores de la compañía, según Para Coda (1992)<sup>2</sup>, clima organizacional es el indicador del grado de satisfacción de los miembros de una empresa, en relación con diferentes aspectos de la cultura o realidad aparente de la organización, tales como: política de recursos humanos, modelo de gestión, misión de la empresa, proceso de comunicación, valorización profesional y la identificación con la empresa y al tener mal relacionamiento con los lideres no se genera.

Las generaciones con mayor rotación corresponden a la de los millennials algo que es característico de esta generación y más cuando las compañías no tienen un plan de beneficios que satisfagan sus necesidades. Los millennial son esa generación propositiva, actualizada y

llena de vida, pero a la vez, tan difícil de retener en un empleo. De acuerdo con una encuesta realizada por Deloitte, las personas nacidas entre 1981 y 1995 conforman 35 por ciento de la fuerza laboral en el mundo y en 10 años conformarán nada menos que el 75.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar un estudio de mercado enfocado a compañías del sector tecnología: Esto permitirá tener un mayor alcance de las ofertas existentes en el mercado que ocasiona la rotación en la compañía Digitalware SAS. Es una investigación, mediante encuestas y procesamientos estadísticos, que se lleva a cabo sobre los cargos más universales y comunes dentro de las empresas de un determinado sector económico (de una región o de una zona geográfica específica) con el objetivo de determinar y conocer los niveles medios de los sueldos básicos mensuales, los beneficios económicos-socioeconómicos, la compensación variable, el salario emocional, entre otros, que son asignados a cada posición. En pocas palabras, es una investigación que nos permite saber si los cargos de su empresa son competitivos en el mercado salarial comparado.

Al participar en un estudio de mercado salarial la organización obtendrá información precisa, oportuna, relevante y especializada sobre el comportamiento del mercado salarial. Por una parte, si no me comparo con el mercado, ocurre el riesgo de tener una estructura de sueldos inflada, es decir, sobrevalorada, representando dos problemas fundamentales: la empresa está asignando un capital que se pudiera invertir en otros temas como salario emocional o beneficios no salariales y a su vez los costos de mano de obra elevados dificultan a la organización cubrir el mercado con precios competitivos de los productos y servicios que comercializa, pudiendo llevar a la empresa a la quiebra. O por el contrario, la organización maneja salarios y beneficios poco competitivos y en consecuencia, se pierde la mano de obra más calificada, aquella que posee los mayores niveles de experiencia, conocimiento y habilidades y que tienen el perfil adecuado para los requerimientos de la empresa; aparte en el peor de los casos, este recursos

humano será absorbido por otras empresas de la competencia, debido a que manejan ofertas salariales más ventajosas.

Introducción: explicación de los conceptos, métodos y procedimientos seguidos, se justifica y se describen tanto la muestra de cargos como la muestra de organizaciones participantes.

Reporte individual general de sueldos: Análisis comparativo con base en los criterios estadísticos fundamentales: mínimo, cuartil 1, mediana, cuartil 3, promedio y máximo de cada cargo objeto de estudio de la organización versus los resultados del mercado de la muestra seleccionada a nivel de sueldo y remuneración total.

Ubicación de cada posición en la categoría de Reporte Posición de Mercado.

Reporte de beneficios: información sobre beneficios adicionales a los establecidos por la ley, otorgados por su empresa, tales como: Plan de Jubilación de Prestación Definida, Plan de Jubilación de Contribución Definida/Fondo de Ahorro, Plan de Compra de Acciones, Seguro de Vida, Seguro de Accidentes Personales, Plan Médico, Vacaciones Adicionales, entre otros.

Reporte de retribuciones: aunque no son pagadas en efectivo, forman parte del paquete de compensación: Automóvil de la empresa, chofer, pertenencia a un club privado, viajes en avión en primera clase, examen médico adicional, concesión de transporte, teléfono celular, subsidio para educación, descuentos en productos de la empresa, asignación de casa, servicio de comedor / asignación para alimentación, computadora, préstamos personales, entre otros.

Prácticas de compensación variable: características de los incentivos que el mercado implementa para la Fuerza de Ventas, tales como: ej. incentivos especiales, comisiones, entre otros.

Conclusiones cualitativas y cuantitativas de diversos aspectos diagnosticados en el estudio.

Recomendaciones sobre cuáles son los pasos por seguir para implementar un plan de acción que les permita desarrollar una estrategia de mejoramiento continuo de los niveles de competitividad.

Se recomienda realizar una encuesta o batería de clima para identificar los aspectos que se deben atacar dentro de la organización y que están ocasionando la alta rotación, entendiendo que la satisfacción laboral reduce el ausentismo y la rotación del personal. La motivación laboral mejora el desempeño y por tanto la productividad.

Revisar si la Evaluación de desempeño es 360° que permita identificar las brechas de mejora de los líderes de la organización de forma integral. Es una herramienta que sirve para medir las competencias blandas de los líderes de una organización. Se definen los formatos de evaluación, evaluadores, evaluados, calendario, líder del proceso, entre otros aspectos.

## REFERENCIAS

Acacia. (28 de marzo de 2021). Obtenido de Acacia: [http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF601\\_Satisfacci\\_\\_n\\_Laboral\\_y\\_Rotaci\\_\\_n\\_Iproup](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci__n_Laboral_y_Rotaci__n_Iproup).

Iproup. (28 de febrero de 2021). Obtenido de <https://www.iproup.com/innovacion/9562-Talento-IT-como-solucionar-la-falta-de-profesionales-en-el-sector-Portafolio>.

Portafolio. (28 de febrero de 2021). Obtenido de <https://www.portafolio.co/innovacion/noticias-coronavirus-la-virtualizacion-en-laproposicion-de-valor-de-la-organizacion-541366> e

Rosas, G. J. (2006 ). ROTACIÓN DE PERSONAL. Obtenido de UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA : <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI13478.pdf>

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Editorial McGraw-Hill. Octava Edición.

Robbins, S. (1996). Comportamiento organizacional, teoría y práctica. México: PrenticeHall Hispanoamericana S.A.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson, Edición 15.

Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El campital humano de las empresas. México: Mc Graw Hill Interamericana. Sexta edición.

Contreras, I. M. (2005). Costo de rotación de recursos humanos como instrumento de control gerencial. IX Congreso Internacional de Costos, 1-14.

Hernández y Rodríguez, S. (2007). Introducción a la Administración. Cuarta Edición. México: McGraw-Hill

Koontz, H., & Weilhrich, H. (2007). Elemento de administración: enfoque internacional. Factores humanos y motivación. (págs. 282-302). México: McGraw- Hill Interamericana, séptima edición.

Wren, D. (2008). Teoría y comportamiento organizativo. Historia de la gestión. En D. Wren, Teoría y comportamiento organizativo. Historia de la gestión. (págs. 522-566). Barcelona: Belloch.

Maslow, A. (1943). Una teoría de la motivación humana. En A. Maslow, Una teoría de la motivación humana. Motivación y personalidad (págs. 85-111). Barcelona: Psychological Review Sagitario.

McGregor, D. (1994). La teoría X: El punto de vista tradicional sobre la dirección y el control y la teoría Y: la integración de los objetivos individuales con los de la organización. En D. McGregor, El lado humano de las organizaciones. (págs. 35-56). Bogotá: Mc. Graw-Hill Interamericana S.A.

CHIAVENATO, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill Interamericana S.A. Quinta Edición. Colombia.

## ANEXOS

<b>Nombre del colaborador</b>	GINA PAOLA CAMARGO RODRÍGUEZ
<b>Cargo:</b>	CONSULTORA SENIOR
<b>Área:</b>	OPHELIA
<b>Jefe Inmediato:</b>	MARIA CAMILA BERNAL
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	5 DE NOVIEMBRE 2019
<b>Fecha de Retiro:</b>	14 DE AGOSTO DE 2020
<b>Antigüedad:</b>	9 MESES
<b>Salario:</b>	\$4.000.000
<b>Centro de costo</b>	OPHELIA - CONSULTORIA
<b>Cedula</b>	52.703.367

## 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales	X	DESMOTIVACIÓN
Relación con jefe inmediato	X	RELACIÓN DIFÍCIL, NO FUE MALA
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		



**1. GRADO DE SATISFACCIÓN** (marque con una X su respuesta)

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>Completa satisfacción 4</b>	<b>Satisfecho 3</b>	<b>Insatisfecho 2</b>	<b>Completa insatisfacción 1</b>	<b>No aplica</b>
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general		X			
Inducción al cargo			X		

F-TH-019 Entrevista de Salida

Fecha Generación: 10/13

Última Modificación: 11/19

Versión 7

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>Completa satisfacción 4</b>	<b>Satisfecho 3</b>	<b>Insatisfecho 2</b>	<b>Completa insatisfacción 1</b>	<b>No aplica</b>
Capacitación			X		
Relación con jefe inmediato			X		
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción					X
Reconocimiento de la labor				X	
Carga de trabajo		X			
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral				X	
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:  
Muy bien \_\_\_\_\_ Bien \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mal X \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

- LA EMPRESA ESTA ATENTA A CRECER, TENER A LOS COLABORADORES BIEN.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

- LAS FUNCIONES A DESEMPEÑAR NO FUERON TAN CLARAS LAS CAPACITACIONES NO FUERON MUY BUENAS PORQUE LAS REALIZABA EL EQUIPO DE DESARROLLO A CONSULTORIA Y NO TRADUCIAN LO QUE QUERIAN DECIR PARA QUE SE PUDIERA ENTENDER DE LA MEJOR MANERA
- CON LA JEFE NO HAY COMUNICACIÓN ASERTIVA, ENFATISA MUCHO EN LOS ERRORES, NO HAY TEMAS CONSTRUCTIVOS, SINO MUCHO REPROCHE Y POCO TRABAJO COLABORATIVO Y EN CONJUNTO.
- COMUNICACIÓN DIFÍCIL NO HAY RETORNO, NO HAY CLARIDADES
- EL EQUIPO ESTA MUY DESMOTIVADO, PORQUE TODOS ESTAN BUSCANDO TRABAJO, NO HAY UN LIDERAZGO, NI UNA

ORIENTACIÓN A RESULTADOS, NO ESTAN MUY DEFINIDOS LOS CARGOS, FUNCIONES PORQUE NO QUEDA CLARO

- HAY RESPUESTAS COMO NO Y PUNTO, Y NO LE PARECE ESTO TAN PROFESIONAL.
- EL SALARIO PODRIA SER MEJOR, INTERNAMENTE HABIA RUIDO SOBRE LO QUE CADA UNO GANA Y EL TRABAJO QUE REALIZA.
- NO SE VE OPCIÓN DE CRECIMIENTO ¿PARA DONDE CRECEMOS?
- APAGAN INCENDIOS, SE TRABAJO FINES DE SEMANA, PUES FUE LA DINAMICA PORQUE SE NECESITA SOLUCIONAR EL PROBLEMA CON EL CLIENTE.
- NO HABIAN LOCKERS, LE BRINDARON UNO DOS DIAS ANTES DE ENTRAR A LA PANDEMIA, Y CUANDO INICIO NO SABIA DONDE COLOCAR LAS COSAS Y LE PARECIO ALGO INCOMODO.
- SE ESTA DESPERDIANDO MUCHO SABER Y TALENTO.
- EL EQUIPO QUE LE DIERON ESTABA ROTO Y NUNCA SE LO CAMBIARON
- SOLICITO BASE PARA EL COMPUTADOR Y NUNCA SE LA DIERON.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

LE AVISO EL 28 DE JULIO QUE IBA A RETIRARSE EL 14 DE AGOSTO, SE LO INFORMO A CAMILA.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

7. Recomienda a Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

AMBIENTE LABORAL, Y TEMA DE CRECIMIENTO.

SE LE PIDIO COMO INGENIERA, PERO SU FORMACIÓN ES EN ENSEÑANZA.

LA RELACIÓN Y EL LIDERAZGO ES UN POCO DIFICIL, LE DIJERON QUE NO HACIA NADA, SIN EMBARGO, ELLA CONSIDERA QUE

NO TUVO ACOMPAÑAMIENTO ENFOCADO A LA NECESIDAD DE LA VERTICAL, AUN CUANDO ELLA HIZO LA PROPUESTA PARA FORTALECER, NO TUVO RESPUESTA AL CORREO NI A LA PROPUESTA QUE HIZO, ESTUVO DESMOTIVADA Y CONSIDERA QUE APRENDIO UN MONTO.

SIENTE QUE HACE FALTA LIDERAZGO EN EL ÁREA PORQUE EL

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si  
No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si  
No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**  
**Colaborador:** Si\_\_ No  
**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

**Resultado:**

---

---

---

---

Catalina Patiño Novoa.

Firmas:

Firma entrevistador  
Nombre: Catalina Patiño

NovoaFecha entrevista:

19-8-202

Firma Jefe Inmediato

Firma Ge



<b>Nombre del colaborador</b>	Nixon Enrique Carvajal Hernández
<b>Cargo:</b>	Consultor
<b>Area:</b>	OPHELIA
<b>Jefe Inmediato:</b>	Andrés Sánchez
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input checked="" type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	04 Mayo 2020
<b>Fecha de Retiro:</b>	27 de Septiembre de 2020
<b>Antigüedad:</b>	4 MESES
<b>Salario:</b>	\$1.800.000
<b>Centro de costo</b>	OPHELIA - Desarrollo
<b>Cedula</b>	1024515221

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios		¿cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		Liderazgo.
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud	x	
Otro. ¿Cuál?	x	Emprendiendo personal, carga laboral

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	x				
Inducción general	x				
Inducción al cargo		x			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Capacitación	x				
Relación con jefe inmediato		x			
Relación con compañeros	x				
Salario		x			
Potencial de promoción			x		
Reconocimiento de la labor			x		
Carga de trabajo				x	
Beneficios	x				
Objetivos de la empresa	x				
Valores de la compañía	x				
Ambiente laboral			x		
Horario de trabajo			x		
Actividades de bienestar	x				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:  
Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

- Calidad Humana.
- Aprendizaje.
- 

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

- Orden En Área
- Exceso de carga laboral, Mala Planificación de las entregas.
- Clima Laboral con Sandra Molano.
- Personal con experiencia que capacite a los nuevos, acompañamiento.
- No están preparados para personal nuevo en la distancia.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

- Hace 1 mes, le informo a Andrés Sánchez

6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI\_X NO \_\_\_\_\_

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI\_X NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:**

Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:**

Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:**

Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:**

Si\_\_ No

### **Resultado:**

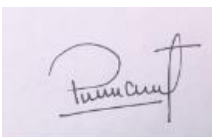
---

---

---

---

Firmas:



Firma entrevistador

Nombre: Angie Paola

CuervoFecha entrevista: 10

Sep 2020



<b>Nombre del colaborador</b>	Oskar Alejandro Hernandez Bohorquez
<b>Cedula</b>	1110546125
<b>Cargo:</b>	Ingeniero Junior
<b>Área:</b>	Hospital desarrollo
<b>Jefe Inmediato:</b>	Angie Caycedo
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? Estudiante de pregrado en Ingeniería esta en 9 semestre ingeniero sistemas,	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input checked="" type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	29 may 2019
<b>Fecha de Retiro:</b>	18 sep 2020
<b>Antigüedad:</b>	
<b>Salario:</b>	2.120.000
<b>Centro de costo</b>	

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		¿Empresa?
Desarrollo profesional		
Salario	x	Le ofrecieron el doble
Beneficios		¿Cuáles? Trabajo remoto, Contactar Colombia, ubicada en pasto ,
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	4				
Inducción general	4				
Inducción al cargo			X, fueron 3 días de inducción.		
Capacitación		X			
Relación con jefe inmediato	4				
Relación con compañeros	4				
Salario		X			
Potencial de promoción	4				
Reconocimiento de la labor	4				
Carga de trabajo	4				
Beneficios		X, se ve la intención en hacer cosas			
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía	4				
Ambiente laboral	4				
Horario de trabajo	4				
Actividades de bienestar		X			

2. ¿Como cree que se lidera el área a la que pertenecía?:

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien x Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

El siguiente nivel del líder directo deberían mejorar en asignación de casos que se pasan a la líder directa.

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Cumplimiento en el horario laboral, buen ambiente laboral, instalaciones buenas.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Trabajo remoto, home office.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro? Líder directo, informo el lunes y se fue el viernes.

6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCIÓN PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:**

Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:**

Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:**

Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:**

Si\_\_ No

### Resultado:

Le hicieron intención de aumento pero era muy alta la oferta de la otra compañía por lo que no aprobaron el valor de aumento.  
aumento.

Firmas:

Firma entrevistador

Nombre: Viviana Andrea Achury , 1 de

octubre 2020 Fecha entrevista:

Firma Jefe Inmediato

Firma Gerente Gestión Humana

<b>Nombre del colaborador</b>	MARGARITA ROSA MEDINA MERENCO
<b>Cargo:</b>	CONSULTOR SENIOR
<b>Área:</b>	IMPLEMENTACIÓN – HOSVITAL
<b>Jefe Inmediato:</b>	GUSTAVO TORRES
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ___	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	16 Enero 2019
<b>Fecha de Retiro:</b>	31 Agosto 2020
<b>Antigüedad:</b>	1 AÑO Y 8 MESES
<b>Salario:</b>	\$2'750.000
<b>Centro de costo</b>	IMPLEMENTACION / BARRANQUILLA
<b>Cedula</b>	1043840567

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA CUIDO DE HIJOS .

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general		X			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Inducción al cargo		X			
Capacitación		X			
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor		X			
Carga de trabajo	X				
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

- ATENCIÓN A LAS DIFICULTADES LABORALES COMO PERSONALES.
- ATENCIÓN A COLABORADORES.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

- MEJORAR TECNOLOGÍAS.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

- JULIO, GERENTE DE PROYECTO: LEONIT ALMANZA Y GUSTAVOTORRES.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

7. Recomienda a Digital Ware?                      SI X NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:**                      Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:**                      Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador:**                      Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:**                      Si\_\_ No

**Resultado:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

\_\_\_\_\_  
Firma entrevistador  
Nombre: Paola  
Cuervo

Fecha entrevista: 31-8-2020

<b>Nombre del colaborador</b>	JUAN SEBASTIAN PADILLA TRIVIÑO
<b>Cargo:</b>	GESTOR DE CONTENIDO Y COMMUNITY MANAGER
<b>Área:</b>	ADMINISTRACION - MERCADEO
<b>Jefe Inmediato:</b>	ANDREA BUCHELLI
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input checked="" type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ___	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	11 FEBRERO 2020
<b>Fecha de Retiro:</b>	30 de Septiembre de 2020
<b>Antigüedad:</b>	7 MESES
<b>Salario:</b>	\$2'600.000
<b>Centro de costo</b>	MERCADEO
<b>Cedula</b>	1073513629

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		
Desarrollo profesional	X	
Salario	X	ADMINISTRADOR DE PLATAFORMAS VIRTUALES Y CONTENIOS \$3'100.000. HEEL
Beneficios		¿cuáles? Tarjeta de alimentación \$ 300.000 y Prima adicional.
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato	x	Ambiente laboral tenso, trato
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?	x	Exceso de cargo laboral

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		x			
Inducción general		x			
Inducción al cargo			x		
Capacitación			x		
Relación con jefe inmediato			x		
Relación con compañeros		x			
Salario		x			
Potencial de promoción			x		
Reconocimiento de la labor			x		
Carga de trabajo				x	
Beneficios	x		x		
Objetivos de la empresa			x		
Valores de la compañía			x		
Ambiente laboral			x		
Horario de trabajo		x			
Actividades de bienestar		x			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:  
Muy bien \_\_\_\_\_ Bien \_\_\_\_\_ Regular x Mal \_\_\_\_\_
  
3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?
  - Compromiso con los colaboradores
  - Proyección a futuro
  - Pago
  
4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?
  - Presión en las áreas.
  - Por el afán de mostrar resultado existe mucha presión.
  
5. O ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?
  - 28 Sep 2020, Andrea buchelli.



6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI \_\_\_\_\_ X\_ NO \_\_\_\_\_

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI\_X NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:**

Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:**

Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:**

Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:**

Si\_\_ No

### Resultado:

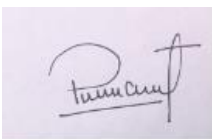
---

---

---

---

Firmas:



Firma entrevistador

Nombre: Angie Paola

CuervoFecha entrevista: 29

Sep 2020

<b>Nombre del colaborador</b>	MARTHA LIDIA PERALTA BARLETO
<b>Cedula</b>	57428469
<b>Cargo:</b>	GERENTE REGIONAL
<b>Area:</b>	ADMINISTRACIÓN-COMERCIAL
<b>Jefe Inmediato:</b>	MANUEL ENCISO
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? Estudiante de pregrado en Ingeniería	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input checked="" type="checkbox"/> > ___	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	1 JUNIO 2020
<b>Fecha de Retiro:</b>	18 SEP 2020
<b>Antigüedad:</b>	3 MESES
<b>Salario:</b>	11.400.000
<b>Centro de costo</b>	

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		¿Empresa?
Desarrollo profesional		
Salario	X	
Beneficios	X	¿Cuáles? Acciones de una compañía multinacional, prepagada, celular, seguro de vida, seguro exequial, bono sodexo mercado 300.000, Bono de gasolina. 6 meses de aseguramiento del puesto.
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN** (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X en la multinacional no le hicieron pruebas solo entrevistas.				
Inducción general	X				
Inducción al cargo	X				
Capacitación	X				
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción	X				
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo	X				
Beneficios		X Faltan beneficios.			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar	X				

2. ¿Como cree que se lidera el área a la que pertenecía?:  
Muy bien x Bien      Regular      Mal     ,  
Excelente comunicación y relación con el lider

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?  
Bastantes recursos de apoyo a la venta, tienen disposición, trabajo en equipo, en la elaboración de propuesta.  
Capacitación herramientas.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?  
Adaptación con Gmail, capacitación de esta herramienta.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

1 semana antes a Manuel Enciso, ella se siente muy agradecida con la organización pero era una oferta laboral muy difícil de rechazar y Manuel Enciso entendió.

6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCIÓN PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador:** Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

**Resultado:**

---



---




---



---

<b>Nombre del colaborador</b>	Hugo Alejandro Perez Cruz
<b>Cargo:</b>	INGENIERO JUNIOR
<b>Area:</b>	OPHELIA

	<b>ENTREVISTA DE</b>	
	EDWIN BARRETO	Página 2
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?		
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input checked="" type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <u>    </u>		
<b>Fecha de Ingreso:</b>	13 JULIO 2020	
<b>Fecha de Retiro:</b>	28 de Septiembre de 2020	
<b>Antigüedad:</b>	2 MESES Y 10 DÍAS	
<b>Salario:</b>	\$1.700.000	
<b>Centro de costo</b>	KACTUS- Desarrollo	
<b>Cedula</b>	1018495322	

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios		¿cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales	x	No le gustaba trabajar desde Casa.
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo	x	Clima Laboral
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	x				
Inducción general	x				

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Inducción al cargo	x				
Capacitación		x			
Relación con jefe inmediato	x				
Relación con compañeros		x			
Salario	x				
Potencial de promoción			x		
Reconocimiento de la labor			x		
Carga de trabajo		x			
Beneficios	x				
Objetivos de la empresa	x				
Valores de la compañía	x				
Ambiente laboral			x		
Horario de trabajo	x				
Actividades de bienestar		x			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:  
Muy bien \_\_\_\_\_ Bien x \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_
  
3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?
  - Aprendizaje
  - Oportunidad de continuar
  
4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?
  - Orden Estructural.
  - Orden tecnológico.
5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?
  - Hace 1 semana, Edwin Barreto.
  
6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_
  
7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_
  
8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si  
No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si  
No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**  
**Colaborador:** Si\_\_ No  
**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

**Resultado:**

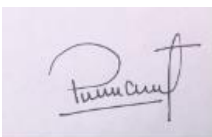
---

---

---

---

Firmas:



\_\_\_\_\_  
Firma entrevistador  
Nombre: Angie Paola

CuervoFecha entrevista: 29

Sep 2020

<b>Nombre del colaborador</b>	Giovanni Javier Neuta
<b>Cedula</b>	1030524553
<b>Cargo:</b>	Ingeniero Senior
<b>Área:</b>	Kactus desarrollo
<b>Jefe Inmediato:</b>	Elizabeth Lopez
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? Estudiante de pregrado en Ingeniería      Ingeniero sistemas	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input checked="" type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	10/06/2019
<b>Fecha de Retiro:</b>	23 sep 2020
<b>Antigüedad:</b>	
<b>Salario:</b>	3.168.000
<b>Centro de costo</b>	

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		¿Empresa?
Desarrollo profesional	X	
Salario	X	Le pagan 2.000.000 mas con Grupo Cinte
Beneficios		¿Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)





CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general		3 que sea mas detalladas en herramientas internas			
Inducción al cargo			Fue de 2 horas y otra con los compañeros, deberían asignar mas tiempo cuando una persona cambia de cargo dentro de la compañía.		
Capacitación		X			
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción	X				
Reconocimiento de la labor	4 comunicación buena con líder				
Carga de trabajo		X			
Beneficios	4 en su experiencia es la primer empresa que ve con beneficios				
Objetivos de la empresa	4.				

Valores de la compañía	4	<b>ENTREVISTA DE</b>		Página 3	
Ambiente laboral	4				

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>Completa satisfacción 4</b>	<b>Satisfecho 3</b>	<b>Insatisfecho 2</b>	<b>Completa insatisfacción 1</b>	<b>No aplica</b>
Horario de trabajo	4				
Actividades de bienestar	4				

2. ¿Como cree que se lidera el área a la que pertenecía?:  
Muy bien  Bien  Regular  Mal

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Es una empresa reconocida, ha tenido premios, evolucionan, quieren cambiar y crear nuevas cosas, innovación.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?  
Nada.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

Una semana antes a Elizabeth Lopez su lider

6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCIÓN PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:** Si  No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si  No

\_\_\_\_\_ Si hubo intención de  
retención perono era seguro y tampoco superaba el valor que ofrecían  
en la otra empresa.

Firmas:



\_\_\_\_\_  
Firma entrevistador  
Nombre: Viviana Achury, 1 de

octubre 2020 Fecha entrevista:

\_\_\_\_\_  
Firma Jefe Inmediato  
Nombre:

\_\_\_\_\_  
Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:

<b>Nombre del colaborador</b>	JOSE JEFFERSON LOPEZ GARCIA
<b>Cargo:</b>	ADMINISTRADOR DE LA CONFIGURACIÓN
<b>Area:</b>	TECNOLOGIA
<b>Jefe Inmediato:</b>	JORGE LUIS VELANDIA
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	19 FEBRERO 2018
<b>Fecha de Retiro:</b>	31 AGOSTO 2020
<b>Antigüedad:</b>	2 AÑOS Y 7 MESES
<b>Salario:</b>	\$2'500.000
<b>Centro de costo</b>	TECNOLOGIA
<b>Cedula</b>	1012343669

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones	ITEM	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X	MAS /FINANCIERA
Desarrollo profesional		
Salario	X	\$ 3'500.000
Beneficios		
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		X			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Inducción general	X				
Inducción al cargo	X				
Capacitación		X			
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción	X				
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo	X				
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:  
Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_
  
3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?
  - Facilidad de integración
  - Adaptación al cargo.
  
4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?
  - REVISAR NIVEL DE RESPONSABILIDAD VS RESPONSABILIDAD, REVISIÓN DE SALARIOS. REVISAR QUE MUCHOS BUENOS TALENTOS SE VAN POR ESTA VARIABLE.
  
5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?
  - VIERNES 28 AGOSTO 2020 / JORGE LUIS VELANDIA..

6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:**

Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:**

Si

No **Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:**

Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:**

Si\_\_ No

**Resultado:**

---

---

---

---

Firmas:

---

Firma entrevistador  
Nombre: Paola  
Cuervo

Fecha entrevista: 31-8-2020

---

Firma Jefe Inmediato  
Nombre:

---

Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



<b>Nombre del colaborador</b>	GINA PAOLA CAMARGO RODRÍGUEZ
<b>Cargo:</b>	CONSULTORA SENIOR
<b>Área:</b>	OPHELIA
<b>Jefe Inmediato:</b>	MARIA CAMILA BERNAL
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ___	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	5 DE NOVIEMBRE 2019
<b>Fecha de Retiro:</b>	14 DE AGOSTO DE 2020
<b>Antigüedad:</b>	9 MESES
<b>Salario:</b>	\$4.000.000
<b>Centro de costo</b>	OPHELIA - CONSULTORIA
<b>Cedula</b>	52.703.367

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales	X	DESMOTIVACIÓN
Relación con jefe inmediato	X	RELACIÓN DIFICIL, NO FUE MALA
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN** (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general		X			
Inducción al cargo			X		

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>Completa satisfacción 4</b>	<b>Satisfecho 3</b>	<b>Insatisfecho 2</b>	<b>Completa insatisfacción 1</b>	<b>No aplica</b>
Capacitación			X		
Relación con jefe inmediato			X		
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción					X
Reconocimiento de la labor				X	
Carga de trabajo		X			
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral				X	
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:  
Muy bien \_\_\_\_\_ Bien \_\_\_\_\_ Regular \_\_\_\_\_ Mal X \_\_\_\_\_
3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?
- LA EMPRESA ESTA ATENTA A CRECER, TENER A LOS COLABORADORES BIEN.
4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?
- LAS FUNCIONES A DESEMPEÑAR NO FUERON TAN CLARAS LAS CAPACITACIONES NO FUERON MUY BUENAS PORQUE LAS REALIZABA EL EQUIPO DE DESARROLLO A CONSULTORIA Y NO TRADUCIAN LO QUE QUERIAN DECIR PARA QUE SE PUDIERA ENTENDER DE LA MEJOR MANERA
  - CON LA JEFE NO HAY COMUNICACIÓN ASERTIVA, ENFATISA MUCHO EN LOS ERRORES, NO HAY TEMAS CONSTRUCTIVOS, SINO MUCHO REPROCHE Y POCO TRABAJO COLABORATIVO Y EN CONJUNTO.
  - COMUNICACIÓN DIFÍCIL NO HAY RETORNO, NO HAY CLARIDADES
  - EL EQUIPO ESTA MUY DESMOTIVADO, PORQUE TODOS ESTAN BUSCANDO TRABAJO, NO HAY UN LIDERAZGO, NI UNA

ORIENTACIÓN A RESULTADOS, NO ESTAN MUY DEFINIDOS LOS CARGOS, FUNCIONES PORQUE NO QUEDA CLARO

- HAY RESPUESTAS COMO NO Y PUNTO, Y NO LE PARECE ESTO TAN PROFESIONAL.
- EL SALARIO PODRIA SER MEJOR, INTERNAMENTE HABIA RUIDO SOBRE LO QUE CADA UNO GANA Y EL TRABAJO QUE REALIZA.
- NO SE VE OPCIÓN DE CRECIMIENTO ¿PARA DONDE CRECEMOS?
- APAGAN INCENDIOS, SE TRABAJO FINES DE SEMANA, PUES FUE LA DINAMICA PORQUE SE NECESITA SOLUCIONAR EL PROBLEMA CON EL CLIENTE.
- NO HABIAN LOCKERS, LE BRINDARON UNO DOS DIAS ANTES DE ENTRAR A LA PANDEMIA, Y CUANDO INICIO NO SABIA DONDE COLOCAR LAS COSAS Y LE PARECIO ALGO INCOMODO.
- SE ESTA DESPERDIANDO MUCHO SABER Y TALENTO.
- EL EQUIPO QUE LE DIERON ESTABA ROTO Y NUNCA SE LO CAMBIARON
- SOLICITO BASE PARA EL COMPUTADOR Y NUNCA SE LA DIERON.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

LE AVISO EL 28 DE JULIO QUE IBA A RETIRARSE EL 14 DE AGOSTO, SE LO INFORMO A CAMILA.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

7. Recomienda a Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

AMBIENTE LABORAL, Y TEMA DE CRECIMIENTO.  
SE LE PIDIO COMO INGENIERA, PERO SU FORMACIÓN ES EN ENSEÑANZA.  
LA RELACIÓN Y EL LIDERAZGO ES UN POCO DIFICIL, LE DIJERON QUE NO HACIA NADA, SIN EMBARGO, ELLA CONSIDERA QUE NO TUVO ACOMPAÑAMIENTO ENFOCADO A LA NECESIDAD DE LA VERTICAL, AUN CUANDO ELLA HIZO LA PROPUESTA PARA FORTALECER, NO TUVO RESPUESTA AL CORREO NI A LA PROPUESTA QUE HIZO, ESTUVO DESMOTIVADA Y CONSIDERA QUE APRENDIO UN MONTO.  
SIENTE QUE HACE FALTA LIDERAZGO EN EL ÁREA PORQUE EL

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si\_\_No  
**Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si\_\_No  
**Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador:** Si\_\_ No  
**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

**Resultado:**

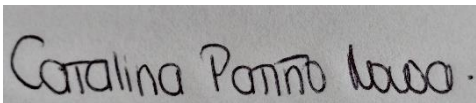
---

---

---

---

Firmas:



---

Firma entrevistador  
Nombre: Catalina Patiño

NovoaFecha entrevista: 19-

8-2020

---

---



Nombre del colaborador	Hallmann Steven Ferrelg
Cargo:	Testing
Area:	Razon Desarrollo
Jefe Inmediato:	Elizabeth Lopez
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input checked="" type="checkbox"/> ¿Cuál? Técnico
Edad:	18 a 23 <input checked="" type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	02 07 2019
Fecha de Retiro :	28 02 2020
Antigüedad:	7 meses

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Empresa? Quality Business
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción al cargo		<input checked="" type="checkbox"/>			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros		X			
Salario		X			
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor		X			
Carga de trabajo				X	
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral			X		
Horario de trabajo		X	X		
Actividades de bienestar					

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_ Bien \_\_\_ Regular ~~X~~ Mal \_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Experiencia  
 Aprendizaje  
 Crecimiento personal y profesional.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Jornada larga de trabajo  
 prohibiciones como usar celular en punto  
 tomar café puesto.  
 Planes de trabajo, no cotaba, bien distribuido.



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

Huy le informo jefe inmediato

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Trabaja en otra área  
→ Se le estaba haciendo seguimiento por el no cumplimiento de las metas área, se sintió con carga laboral a l  
→ No le gusto las nuevas políticas de la comp  
9. SECCIÓN PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITALWARE  
→ Seguimiento en exceso uso del celular.

**INTENCIÓN DE RETENCIÓN**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

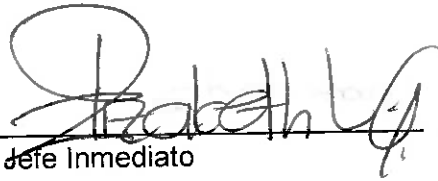
Se efectuó Acción de Retención: Si  No

**Resultado:**

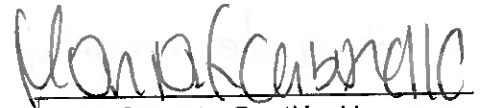
Firmas:

Firma entrevistador

Fecha entrevista: 28 02 2020



Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



<b>Nombre del colaborador</b>	Isabel Cristina Duque
<b>Cargo:</b>	Business Manager
<b>Área:</b>	Comercial
<b>Jefe Inmediato:</b>	Guotaw Torres
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	12 03 2018
<b>Fecha de Retiro :</b>	14 02 2020
<b>Antigüedad:</b>	2 años

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X	Empresa? DigitalWare
Desarrollo profesional		
Salario	X	
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?	X	Comisiones

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general			X		
Inducción al cargo			X		

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario			X		
Potencial de promoción				X	
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo	X				
Beneficios				X	
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar				X	

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien X Bien \_\_\_\_ Regular \_\_\_\_ Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Posicionada en el mercado.  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Organizar Procesos  
Realizar sinergias - Pagar Comisiones  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

2 Semanas. 1 día antes le  
pasa carta a presidencia.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Sin observaciones.

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

**Resultado:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

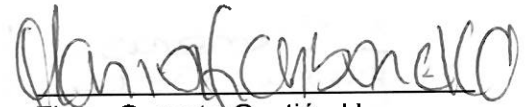
Firmas:

*Cubria*  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 25 07 2020



\_\_\_\_\_  
Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



\_\_\_\_\_  
Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



Nombre del colaborador	Jenny Paulina Torres Hernandez
Cargo:	Senior Consultant
Área:	Hospital - Implantación
Jefe Inmediato:	Maria Fernanda Isaac
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input type="checkbox"/>
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	07 01 2020
Fecha de Retiro :	14 02 2020
Antigüedad:	1 mes

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Empresa? <u>Banco</u>
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción al cargo		<input checked="" type="checkbox"/>			



Medellin: Cr. 43a # 7 - 50 Piso 7 Oficina 707 Centro Empresarial Dann Carlton / PBX: (574) 312 1158 - 312 4056  
Calle 77b # 57 - 103 Oficina 706 Edificio Green Towers/ PBX: (575) 314 8613 Cali: Avenida 4 Norte # 7n - 46 Piso 3 Local 255 Centro Comercial Centenario / PBX: (572) 489 9442  
ECUADOR: Quito: Edificio Metro Plaza, Mezanine, Oficina 205 Av. Republica del Salvador y Suecia / PBX: (593) 332 6065 - 332 6197 / Certillar@digitalware.com.co

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo		X			
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar,	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
Muy bien \_\_\_ Bien X Regular \_\_\_ Mal \_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

potencial crecimiento de productos

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

plan de inducción al cargo



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

1 semana. le avisé a jefe  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI \_\_\_ NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO \_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Otra oportunidad laboral con mayor antigüedad salarial  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si \_\_\_ No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si \_\_\_ No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si \_\_\_ No

Se efectuó Acción de Retención: Si \_\_\_ No


**Resultado:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

[Firma]  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 04 06 2020

  
Firma Jefe Inmediato

Nombre: Mauricio Fernando Israel



Firma Gerente Gestión Humana

Nombre:



Nombre del colaborador	Johanna Constanza Dimate
Cargo:	Senior Consultant
Área:	Ophelia - Implantación
Jefe Inmediato:	Maria Camila Bernal
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____
Fecha de Ingreso:	10 02 2020
Fecha de Retiro :	09 03 2020
Antigüedad:	1 mes

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X Empresa? Intenexa
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general	X				
Inducción al cargo			X		

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor		X			
Carga de trabajo				X	
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral		X			
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_ Bien  Regular \_\_\_\_ Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

*Número Clientes*  
*Estabilidad*

---

---

---

---

---

---

---

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

*No Reporta*

---

---

---

---

---

---

---



**ENTREVISTA DE SALIDA**

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

Hoy mismo informo a jefe  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:  
Dijo menos de un mes en el cargo. Al informar que se retiraría dijo que se iba por salario y por cercanía desde su casa al lugar de trabajo. Sobre la carga de trabajo se le advirtió en la entrevista, pues en Ophelia consultoría hace varios cosas de construcción y pruebas.

**9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE**

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

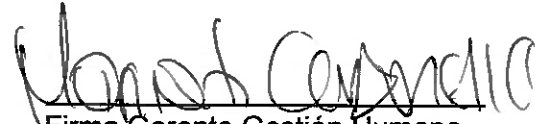
**Resultado:**  
Dijo que así se le subiera el salario quería trabajar cerca a su casa y solo haciendo pruebas.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:  
  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 09-03-2020



Firma Jefe Inmediato  
Nombre: María Comino Bernal



Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



<b>Nombre del colaborador</b>	Jose Ricardo Hoggston Hella
<b>Cargo:</b>	Coord. Compensación, Seguro y A
<b>Área:</b>	Gestión Humana
<b>Jefe Inmediato:</b>	Maria Fernanda Carbonell
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	03 12 2019
<b>Fecha de Retiro :</b>	06 03 2020
<b>Antigüedad:</b>	3 meses

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		Empresa? Sonda
Desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	
Salario	<input checked="" type="checkbox"/>	
Beneficios	<input checked="" type="checkbox"/>	Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción al cargo			<input checked="" type="checkbox"/>		

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo		X			
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien  Bien  Regular  Mal

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Exposición al conocimiento  
 Organización de Prioridad  
 Requisitos  
 Ambiente laboral

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Organizar los procesos en todas las direcciones involucradas. Cuentas Contables



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

Hace 2 dias le avisa a jefe  
inmediato.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

---

---

---

---

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

INTENCION DE RETENCION

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

Resultado:

---

---

---


---

Firmas:

  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 05-03-2020

\_\_\_\_\_  
Firma Jefe Inmediato  
Nombre:

  
Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre: Nancy Fernández Carburel





<b>Nombre del colaborador</b>	Garen Cenanteo
<b>Cargo:</b>	Business Manager
<b>Área:</b>	Comercio
<b>Jefe Inmediato:</b>	Gustavo Torres
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	18 Febrero 2019
<b>Fecha de Retiro :</b>	02 Marzo 2020
<b>Antigüedad:</b>	1 año

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	Empresa? Partnext SAP
Desarrollo profesional	
Salario	X No se ajusto a lo acordado
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		X			
Inducción general	X				
Inducción al cargo	X				

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario			X		
Potencial de promoción				X	
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo	X				
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar				X	

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_ Bien \_\_\_\_ Regular  Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

*La Gente*

---



---



---



---



---

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

*No hacer otras mejoras hasta que se vayan retirando.  
 Vincular más a las regionales en las actividades  
 Claridad organizacional, no  $\neq$  entre rol de Gustavo y Alexander, dificulta el norte*



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

Desde enero buscaba IRSC.  
Manuel Enciso el mismo día.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

No lo conocí, pero me parecía que hizo una buena gestión en 2019.

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

INTENCION DE RETENCION

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

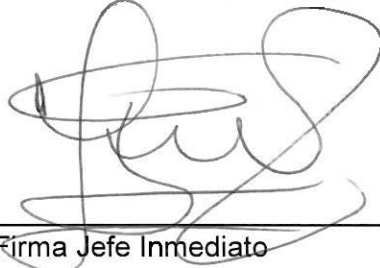
Resultado:

Quizá seguir con nuevos retos profesionales independientes de la intención de retención que le hicimos

Firmas:

Firma entrevistador

Fecha entrevista: 12 Marzo 2020



---

Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



---

Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:

Nombre del colaborador	Leidy Mayeri Vargas Alba
Cargo:	Junior Engineer
Área:	Kactus - Desarrollo
Jefe Inmediato:	Edwin Bermejo
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input checked="" type="checkbox"/> Estudiante
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input checked="" type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/> <span style="float: right;">Un mes</span>
Fecha de Ingreso:	13 01 2020
Fecha de Retiro :	14 02 2020
Antigüedad:	1 mes

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	Empresa?
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	X ①
Estudiar	
Viaje	
Salud	X ②
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general	X				
Inducción al cargo	X				
Capacitación					

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción	X				
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo			X		
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral			X		
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien  Bien  Regular  Mal

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Capital humano  
 Crecimiento

---



---



---



---

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Beneficios  
 Carga laboral (Algunos jefes)  
 Ambiente laboral (Algunos líderes)

---



---



---

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

2 días. 1 día informo jefe.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Su relación de mal ambiente de trabajo fue con la metodología de trabajo con Elizabeth Lopez  
No resiste el trabajo bajo presión.  
\_\_\_\_\_

**9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE**

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

**Resultado:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

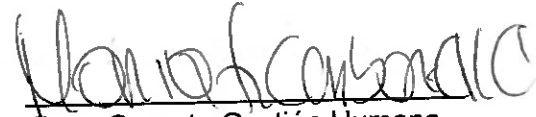
Firmas:

*[Firma]*  
Firma entrevistador  NO

Fecha entrevista: 14 02 2020



Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:





Nombre del colaborador	Lina María Alvarado
Cargo:	Formador Kactus
Área:	Kactus - Administración
Jefe Inmediato:	Juan Felipe González
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input type="checkbox"/>
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	02 12 2019
Fecha de Retiro :	28 02 2020
Antigüedad:	3 meses

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	Empresa? <i>Acuerda Social B/Mercado</i>
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	<input checked="" type="checkbox"/>
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción al cargo	<input checked="" type="checkbox"/>				

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción	X				
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo	X				
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien  Bien  Regular  Mal

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Estabilidad  
Reconocimiento  
Bienestar

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Ninguna



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

4 días, jefe inmediato

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Por decisión de traslado de ciudad la persona decidió retirarse de la compañía

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

INTENCION DE RETENCION

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:

Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana:

Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del

Colaborador:

Si  No

Se efectuó Acción de Retención:

Si  No

Resultado:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

[Firma]  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 28-02-2020



*Juan F. González*

Firma Jefe Inmediato  
Nombre: JUAN FERRER GONZALEZ

*Monica Gonzalez*

Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



<b>Nombre del colaborador</b>	Maras Giovanni Mateus Chaves
<b>Cargo:</b>	Senior Consultant Senior
<b>Área:</b>	Senior - Support
<b>Jefe Inmediato:</b>	Alejandra Guzman
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	11 04 2016
<b>Fecha de Retiro :</b>	28 02 2020
<b>Antigüedad:</b>	

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Empresa?
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		X			
Inducción general		X			
Inducción al cargo		X			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros		X			
Salario		X			
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo			X		
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_ Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Beneficios  
Proyección de la empresa  
Cambios de estrategia, constantes  
Incentivos

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Trabajo en equipo / Competencia interna  
no hay colaboración, impacta en el  
mejoramiento del producto  
Sobre todo área desarrollo, no ayudan  
a sacar adelante, no hay apoyo.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

2 dias le informo a CPO,  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

\*El motivo de Retiro es una oferta laboral.  
con un salario mayor al ofrecido en DW.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

MOTIVO RETIRO.

**9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE**

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:      Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana:      Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador:      Si  No

Se efectuó Acción de Retención:      Si  No



**Resultado:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

*[Firma]*  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 28 02 2020

   
Firma Jefe Inmediato  
Nombre: Carola A. Zamán

  
Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



Nombre del colaborador	Nicolás Ojeda Ojeda
Cargo:	Top Senior Engineer
Área:	Secur-Desarrollo
Jefe Inmediato:	Pablo Cordero
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input type="checkbox"/>
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	16 04 2005
Fecha de Retiro :	13 02 2020
Antigüedad:	15 años

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Empresa? Avisoft
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general					
Inducción al cargo	<input checked="" type="checkbox"/>				no tuvo

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor				X	
Carga de trabajo			X		
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral		X			
Horario de trabajo			X		
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_ Bien \_\_\_\_ Regular X Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Crecimiento  
Compensación - Capital Humano

---



---



---



---

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Los puntos, donde responden por Salario  
Jefferson le hizo mal ambiente, 2018  
Adriana favorece mal ambiente  
En Scum no hay buen ambiente de trabajo  
No hay trabajo en equipo  
Como venden desde ahí fallan.  
CPO ir más a las personas, solo se  
por Adriana Salas.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

Desde diciembre, 2018. Le avisó  
a su jefe actual antes.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Rescto - 1 año

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

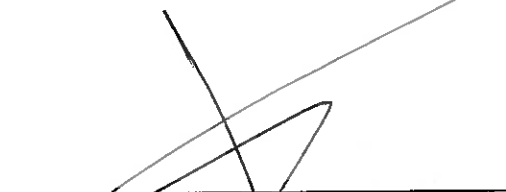
**Resultado:**

- EL COLABORADOR NO INFORMÓ EL DIA DE AVENIR R  
- CFO SEVEN REALIZA LAS ACCIONES DE RETENCION.

Firmas:

[Firma]  
Firma entrevistador. [Firma]

Fecha entrevista: 13/02/2020



Firma Jefe Inmediato

Nombre: EDDO CAMDENAS



Firma Gerente Gestión Humana

Nombre:

Nombre del colaborador	Oscar Giovanni Cifuentes
Cargo:	Senior Engineer
Área:	Hospital - Desarrollo
Jefe Inmediato:	Inmaculada, Consuegra
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input type="checkbox"/>
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	26 11 2018
Fecha de Retiro :	17 01 2020
Antigüedad:	

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

2.

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	Empresa? EVERIS
Desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	
Salario	<input type="checkbox"/>	
Beneficios	<input type="checkbox"/>	Cuáles?
Traslado otra ciudad	<input type="checkbox"/>	
Motivos personales	<input type="checkbox"/>	
Relación con jefe inmediato	<input type="checkbox"/>	
Relación con compañeros	<input type="checkbox"/>	
Ambiente de trabajo	<input type="checkbox"/>	
Estudiar	<input type="checkbox"/>	
Viaje	<input type="checkbox"/>	
Salud	<input type="checkbox"/>	
Otro. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general		<input checked="" type="checkbox"/>			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
inmediato					
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo	X				
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo			X		
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :

Muy bien \_\_\_\_ Bien  Regular \_\_\_\_ Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Ambiente laboral  
Interés empleados

---



---



---



---

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Horario muy largo, Saben cuando entran y no cuando salen.  
Esacelerar a los empleados

---



---



---

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

5 meses pero irse, hace una semana  
le informo al jefe

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

Le ofrecieron una propuesta económica  
mucho mayor \$1.000.000 por encima, y beneficios  
adicionales como medicina prepagada 100%  
y bono o subsidio de alimentación diario de  
\$13.000.

**9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE**

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

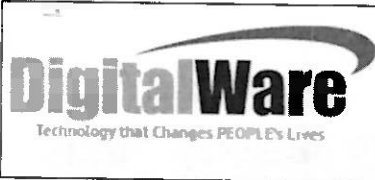
Se efectuó Acción de Retención: Si  No

**Resultado:**

Si le hubieran igualado la oferta  
con los beneficios, SI.

Firmas:

*[Firma]*  
 Firma entrevistador



# ENTREVISTA DE SALIDA

<b>Nombre del colaborador</b>	Rolando Cereza Velencia
<b>Cargo:</b>	Senior Engineer
<b>Área:</b>	Operación - Desarrollo
<b>Jefe Inmediato:</b>	Josmar Rojas
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input type="checkbox"/>	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	09-03-2019
<b>Fecha de Retiro :</b>	18-02-2020
<b>Antigüedad:</b>	9 meses

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	Empresa?
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	X
Relación con compañeros	X
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		X			
Inducción general		X			
Inducción al cargo		X			



CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros			X		
Salario		X			
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo		X			
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral			X		
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_ Bien \_\_\_\_ Regular  Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Amoroso las personas  
Procesos internos (organizados)  
Bienestar

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Autonomía al trabajador para hacer sus actividades.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

*5 meses. le dije a jefe la intención.  
4 días decide pasar carta, la pasé  
hoy*

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

*Retiro voluntario. Plan de desarrollo  
deficiente.*

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

**Resultado:**

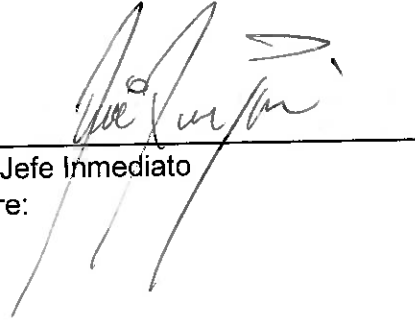
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

*[Firma]*


Firma entrevistador

Fecha entrevista: 18/02/2020



---

Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



---

Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:

Nombre del colaborador	Santiago Gomez Guarin
Cargo:	Junior Engineer
Área:	Asesoría Desarrollo
Jefe Inmediato:	Inmaculada Castañeda
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input checked="" type="checkbox"/> 6to. semestre
Edad:	18 a 23 <input checked="" type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	27 07 2019
Fecha de Retiro :	28 02 2020
Antigüedad:	7 meses

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Empresa? BCT
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general		<input checked="" type="checkbox"/>			
Inducción al cargo	<input checked="" type="checkbox"/>				

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario			X		
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor		X			
Carga de trabajo		X			
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo			X		
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien  Bien  Regular  Mal

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

*Personas*  
*Ambiente*

---

---

---

---

---

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

*Flexibilidad horario*  
*Reconocimiento*

---

---

---

---

---



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

1 mes informo retiro a Jennifer  
y a Inmaculada

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

\$ 1.400.000  
\$ 2.500.000  
sin comentarios

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

Resultado:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

*Luis*  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 28 02 2020

Firma Jefe Inmediato

Nombre: Inmaculada Consuegra

Firma Gerente Gestión Humana

Nombre:

Nombre del colaborador	Sharck Tatiana Quintero
Cargo:	Junior Engineer
Área:	Ophelia - Desarrollo
Jefe Inmediato:	Andres Sanchez
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <u>Tecnol.</u>
Edad:	18 a 23 <input checked="" type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	10 02 2020
Fecha de Retiro :	28 02 2020
Antigüedad:	18 días

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Empresa? <u>LIPITIT</u>
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	<input checked="" type="checkbox"/> Cuáles? <u>Trabajo casa, beneficios</u>
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	<u>Trabajo desde casa.</u>

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN** (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción general	<input checked="" type="checkbox"/>				
Inducción al cargo	<input checked="" type="checkbox"/>				



CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción	X				
Reconocimiento de la labor	X				
Carga de trabajo			X		
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien  Bien  Regular  Mal

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Aprendizaje  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Contratar la cantidad de personas que realmente se requieren.  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

2 días, aviso a su jefe Andrés  
Jenchez

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

\$ 2.500.000  
\$ 2.800.000 Actual  
Se le paragra. va hacer lo que  
sabe hacer

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

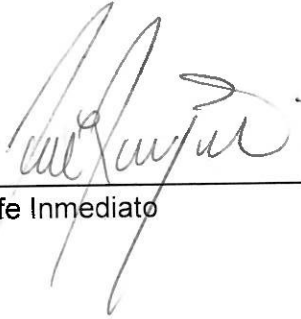
Resultado:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas:

[Signature]  
Firma entrevistador

Fecha entrevista: 28 02 2020



Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:

Nombre del colaborador	Wilson Alexander Rivera
Cargo:	Manager Consultant Seven
Area:	Seven
Jefe Inmediato:	Jolio Salazar
Nivel Académico:	Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? <input type="checkbox"/>
Edad:	18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > <input type="checkbox"/>
Fecha de Ingreso:	12 07 2017
Fecha de Retiro :	31 01 2020
Antigüedad:	2 años 12

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X	Empresa? Banco
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general	X				
Inducción al cargo		X			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo		X			
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :

Muy bien \_\_\_\_ Bien \_\_\_\_ Regular X Mal \_\_\_\_ Jefe  
X CPO

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Inducción  
Valores  
Crecimiento  
Reestructuración que se está haciendo

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Metodologías de atención implantación VS desarrollo.  
Liderazgo de algunos Gerentes de Proyecto.  
Reconocimiento de logros a colaboradores.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

*inmediato, no busco  
hace 1 mes lo contactaron  
le dije a jefe hace 10 dias.*

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:  
*\$6.000.000 la oferta fue \$7.500.000  
 con beneficios, sin observaciones, se realizo la  
 actividad de tratar de retener al Consultor*

**9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE**

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

**Resultado:**

---



---



---

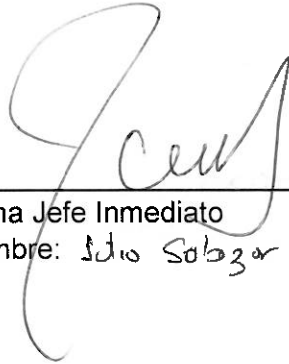


---

Firmas:

*[Firma]*  
 Firma entrevistador

Fecha entrevista: 03/02/2020



Firma Jefe Inmediato  
Nombre: Julio Salazar

Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:

<b>Nombre del colaborador</b>	Yelson Gustavo Albornoz
<b>Cargo:</b>	Senior Engineer
<b>Área:</b>	Operativa - Desarrollo
<b>Jefe Inmediato:</b>	Walter Rojas
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	
<b>Fecha de Retiro :</b>	
<b>Antigüedad:</b>	

**1. MOTIVO DE SALIDA:**

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

**Su motivo de salida obedece a:**

Opciones	Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X Empresa? Conet
Desarrollo profesional	
Salario	
Beneficios	Cuáles?
Traslado otra ciudad	
Motivos personales	
Relación con jefe inmediato	
Relación con compañeros	
Ambiente de trabajo	
Estudiar	
Viaje	
Salud	
Otro. ¿Cuál?	

**1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)**

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general		X			
Inducción al cargo		X			
Capacitación		X			
Relación con jefe inmediato	X				



CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo		X			
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo			X		
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_ Bien  Regular \_\_\_\_ Mal \_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

Innovadora  
 Aprendizaje  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

De ser tan estrictos con honorarios  
 flexibilidad  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

3 días le avisó a CPO y  
Juan Enrique

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

\$ 5.300.000 Aday  
\$ 6.000.000 Luis

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

Intención de Retención por parte del Líder Inmediato: Si  No

Intención de Retención por parte de Gestión Humana: Si  No

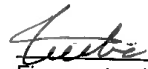
Intención de Permanencia en la organización por parte del  
Colaborador: Si  No

Se efectuó Acción de Retención: Si  No

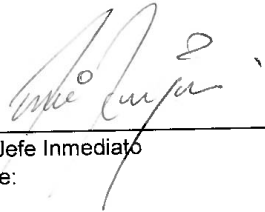
**Resultado:**

No se hizo retención ya q el colaborador  
se retiró x salario y x flexibilidad en el  
horario. Importante tener como officer.

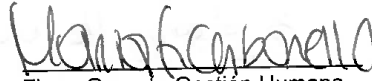
Firmas:

  
Firma entrevistador  
Nombre: Juan Enrique

Fecha entrevista: 28.02.2020



Firma Jefe Inmediato  
Nombre:



Firma Gerente Gestión Humana  
Nombre:



<b>Nombre del colaborador</b>	NESTOR ALEXANDER OSPINA
<b>Cargo:</b>	SAENIOR ENGINEER
<b>Área:</b>	OPHELIA - DESARROLLO
<b>Jefe Inmediato:</b>	JONIER ROJAS
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input checked="" type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	20 NOVIEMBRE DE 2019
<b>Fecha de Retiro :</b>	24 DE ABRIL DE 2020
<b>Antigüedad:</b>	5 meses

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X	Empresa? COLMEDICA PREPAGADA
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios	X	Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general	X				
Inducción al cargo			X		
Capacitación			X		

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con jefe inmediato		X			
Relación con compañeros	X				
Salario		X			
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor		X			
Carga de trabajo			X		
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral		X			
Horario de trabajo			X		
Actividades de bienestar				X	

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien  Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

El emprendimiento que tiene, oportunidades a las personas, el producto que ofrece, dejó de ser una empresa familiar.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Mejor conocimiento de los clientes, para manejarlos diferente, sobre todo salud, ya que piden mucho a la medida, mejor conocimiento de los clientes.

**5.** ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

A líder y Gerente de proyecto hace un mes.

---

---

---

---

---

**6.** Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

**7.** Recomienda a Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

---

Firma  
entrevistador

<b>Nombre del colaborador</b>	DAVID SANTIAGO VEGA
<b>Cargo:</b>	Junior Engineer
<b>Área:</b>	Ophelia desarrollo
<b>Jefe Inmediato:</b>	Jonier Rojas
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input checked="" type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	26 NOVIEMBRE 2018
<b>Fecha de Retiro :</b>	30 ABRIL 2020
<b>Antigüedad:</b>	

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral	X	Empresa? ELTIEMPO
Desarrollo profesional		
Salario		
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		X			
Inducción general		X			
Inducción al cargo		X			
Capacitación		X			



CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario			X		
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo	X				
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado? las personas, buen manejo cliente, aprendizaje \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

Beneficios, home office, horarios flexibles, crecimiento dentro de la compañía \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

A meses, le aviso jefe una semana

---

---

---

---

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI \_\_\_\_\_ NO

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

---

\_SALARIO ACTUAL, \$2.000.000 OFETA \$3700000

---

---

---

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si  No

**Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador:** Si  No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si  No

**Resultado:**

---

---

---

---

<b>Nombre del colaborador</b>	Daniela Bello Piamonte
<b>Cargo:</b>	Auxiliar Contable
<b>Área:</b>	Financiera
<b>Jefe Inmediato:</b>	Jhon Bocanegra
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input checked="" type="checkbox"/> Cual? Tecnólogo	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input checked="" type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	24 de enero de 2019
<b>Fecha de Retiro :</b>	28 de abril de 2020
<b>Antigüedad:</b>	

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		Empresa?
Desarrollo profesional		
Salario	X	
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato	X	
Relación con compañeros	X	
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación		X			
Inducción general	X				
Inducción al cargo			X		
Capacitación		X			

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario			X		
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo	X				
Beneficios			X		
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo		X			
Actividades de bienestar		X			

1. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :  
 Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

2. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado? las personas, buen manejo cliente, aprendizaje \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware? Beneficios, home office, horarios flexibles, crecimiento dentro de la compañía \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

A meses, le aviso jefe una semana

---

---

---

---

5. Volvería trabajar en Digital Ware? SI \_\_\_\_\_ NO

6. Recomienda a Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

7. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

---

\_SALARIO ACTUAL, \$2.000.000 OFETA \$3700000

---

---

---

8. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si

No **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si  No

**Intención de Permanencia en la organización por parte del Colaborador:** Si  No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si  No

**Resultado:**

---

---

---

<b>Nombre del colaborador</b>	Alexander Gonzalez Folleco
<b>Cargo:</b>	Administrador de la configuración
<b>Área:</b>	Tecnología
<b>Jefe Inmediato:</b>	Jorge Luis Velandia
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? _____	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input checked="" type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > _____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	18 septiembre 2013
<b>Fecha de Retiro :</b>	22 de abril de 2020
<b>Antigüedad:</b>	

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		Empresa? ninguna
Desarrollo profesional	X	
Salario		
Beneficios		Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo	X	
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?		

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general	X				
Inducción al cargo		X			
Capacitación	X				

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Relación con jefe inmediato		X			
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción			X		
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo		X			
Beneficios	X				
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral		X			
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar		X			

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece :

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien \_\_\_\_\_ Regular X Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

CFRECIMIENTO PERDONAL, PROFESIONAL, C  
OMPAÑEROS \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

PROYECCION CFRECIMIENTO, TENER MÁS EN  
CUENTA A loas  
personas \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

\_\_\_\_ 3 meses , le avis a jefe 3  
dias \_\_\_\_\_

---

---

---

---

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

7. Recomienda a Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

---

---

---

---

---

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si\_No

**Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si\_No

**Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:** Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

---

---

---

---

**Resultado:**



<b>Nombre del colaborador</b>	Rubén Alfonso Rivera Rivera
<b>Cargo:</b>	Ingeniero Senior
<b>Área:</b>	OPHELIA
<b>Jefe Inmediato:</b>	Diana Mahecha
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual?	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input checked="" type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	12 febrero 2020
<b>Fecha de Retiro:</b>	31 de agosto de 2020
<b>Antigüedad:</b>	9 MESES
<b>Salario:</b>	\$5.000.000
<b>Centro de costo</b>	OPHELIA - Desarrollo
<b>Cedula</b>	96521590

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		
Desarrollo profesional	x	Una oferta por prestación de servicios.
Salario		no refiere
Beneficios		¿cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales		
Relación con jefe inmediato	X	Liderazgo.
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?	X	sobre carga, desorden en el área. Áreas no definidas, se debería estructurar el área.

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Proceso de selección y vinculación	X				
Inducción general		X			
Inducción al cargo		X			
Capacitación					X
Relación con jefe inmediato	X				
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción					X
Reconocimiento de la labor			X		
Carga de trabajo					
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa		X			
Valores de la compañía		X			
Ambiente laboral	X				
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar	X				

2. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

- Aprendizaje
- Comparte conocimiento

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

- Orden En Área
- Beneficios Al Empleado Como (Prepagada, Capacitaciones, Certificaciones Tecnología)

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

- 08 agosto 2020 Jefe inmediato

6. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_\_

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI X NO \_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

9. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

**INTENCION DE RETENCION**

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si\_No

**Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si\_No

**Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:** Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

**Resultado:**

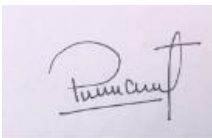
---

---

---

---

Firmas:



Firma entrevistador

Nombre: Angie Paola

CuervoFecha entrevista: 10

Sep 2020

<b>Nombre del colaborador</b>	YULY MARCELA ROMERO RODRIGUEZ
<b>Cedula</b>	1.023.874.499
<b>Cargo:</b>	CONSULTOR BPM
<b>Area:</b>	DAVINVI - OPHELIA
<b>Jefe Inmediato:</b>	PABLO LESMES- MARA CAMILA BERNAL
<b>Nivel Académico:</b> Bachiller <input type="checkbox"/> Profesional <input checked="" type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Cual? Estudiante de pregrado en Ingeniería	
<b>Edad:</b> 18 a 23 <input type="checkbox"/> 24 a 29 <input type="checkbox"/> 30 a 35 <input checked="" type="checkbox"/> 36 a 41 <input type="checkbox"/> 42 a 47 <input type="checkbox"/> 48 a 53 <input type="checkbox"/> > ____	
<b>Fecha de Ingreso:</b>	02/12/2019
<b>Fecha de Retiro:</b>	17/07/2020
<b>Antigüedad:</b>	7 MESES
<b>Salario:</b>	\$3.000.000
<b>Centro de costo</b>	CONSULTORÍA

### 1. MOTIVO DE SALIDA:

- A. Voluntario
- B. Mutuo Acuerdo

Su motivo de salida obedece a:

Opciones		Observaciones
Mejor oportunidad laboral		¿Empresa?
Desarrollo profesional	X	
Salario		
Beneficios		¿Cuáles?
Traslado otra ciudad		
Motivos personales	X	
Relación con jefe inmediato		
Relación con compañeros		
Ambiente de trabajo		
Estudiar		
Viaje		
Salud		
Otro. ¿Cuál?	X	INCONFORMIDAD CON LAS FUNCIONES OFERTA VS REALIDAD

### 1. GRADO DE SATISFACCIÓN (marque con una X su respuesta)

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>Completa satisfacción 4</b>	<b>Satisfecho 3</b>	<b>Insatisfecho 2</b>	<b>Completa insatisfacción 1</b>	<b>No aplica</b>
Proceso de selección y vinculación		X			
Inducción general	X				
Inducción al cargo			X		
Capacitación	X				
Relación con jefe inmediato		X			
Relación con compañeros	X				
Salario	X				
Potencial de promoción		X			
Reconocimiento de la labor		X			
Carga de trabajo	X				
Beneficios		X			
Objetivos de la empresa	X				
Valores de la compañía	X				
Ambiente laboral			X		
Horario de trabajo	X				
Actividades de bienestar	X				

2. ¿Como cree que se lidera el área a la que pertenecía?:

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

3. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

ESTABILIDAD LABORAL, OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO,  
POSIBILIDAD DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

4. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DIFICULTADES EN LOS PROYECTOS, CUANDO LOS PROYECTOS PASAN POR MOMENTOS DE TENSIÓN, HAY MEJORES MANERAS DE ANIMAR A LOS EQUIPOS EN GENERAL, EN TIEMPOS DE ENTREGA.

5. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

JUEVES 16 DE JULIO, HABLO POR CHAT CON PABLO LESMES, Y LE ENVIÓ UN CORREO ELECTRÓNICO A MARIA CAMILA BERNAL Y A PABLOLESMES.

6. Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

7. ¿Recomienda a Digital Ware? SI  NO \_\_\_\_\_

8. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

INICIALMENTE CUANDO SE GESTIONO LA VACANTE, ERA CONSULTOR EN PROCESOS, SIN EMBARGO, SE DIO CUENTA DE QUE ESE PERFIL TIENE BASTANTE COMPONENTE COMERCIAL, Y CONSIDERA QUE EN ESE SENTIDO TIENE UNA FALENCIA, Y SU INTERÉS NO ES DARLE ESE ENFOQUE A SU CARRERA PROFESIONAL, EN EL ÁREA COMERCIAL, ADEMÁS QUE EL CARGO EXIGÍA UN DESENVOLVIMIENTO FRENTE AL CLIENTE, Y SE LE HIZO MUY DIFÍCIL ENTENDER ESA DINÁMICA, ASIMISMO CONSIDERA QUE FUE COMPLEJO ADQUIRIR EL CONOCIMIENTO SOBRE EL SOFTWARE PUESTO QUE AL INTERIOR DE LA COMPAÑÍA NO HABÍA APERTURA A ENTREGAR LA INFORMACIÓN MÁS ALLÁ DE LO QUE ESTA ESCRITO EN LOS DOCUMENTOS, Y HAY GENTE QUE TIENE EXPERTICIA QUE NO COMPARTE Y HAY COSAS QUE ELLOS SABEN Y NO ESTA ESCRITA EN LOS DOCUMENTOS.

Observaciones María Camila Bernal: Tuvo un desenvolvimiento con el clienteregular, capacidad en levantamiento de procesos regular y calidad de sus entregables regular.

9. SECCIÓN PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

### INTENCION DE RETENCION



**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si

No  **Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si

No  **Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:** Si\_\_ No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si\_\_ No

CALIFICACIÓN	Completa satisfacción 4	Satisfecho 3	Insatisfecho 2	Completa insatisfacción 1	No aplica
Capacitación	x				
Relación con jefe inmediato		x			
Relación con compañeros	x				
Salario		x			
Potencial de promoción			x		
Reconocimiento de la labor			x		
Carga de trabajo				x	
Beneficios	x				
Objetivos de la empresa	x				
Valores de la compañía	x				
Ambiente laboral			x		
Horario de trabajo			x		
Actividades de bienestar	x				

1. Cómo cree que se está liderando el área a la que pertenece:

Muy bien \_\_\_\_\_ Bien X Regular \_\_\_\_\_ Mal \_\_\_\_\_

2. ¿Qué aspectos positivos destaca de la compañía durante el tiempo que estuvo vinculado?

- Calidad Humana.
- Aprendizaje.
- 

3. ¿Qué oportunidades de mejora sugiere de acuerdo a su experiencia en Digital Ware?

- Orden En Área
- Exceso de carga laboral, Mala Planificación de las entregas.
- Clima Laboral con Sandra Molano.
- Personal con experiencia que capacite a los nuevos, acompañamiento.
- No están preparados para personal nuevo en la distancia.

4. ¿Hace cuánto tiempo y a quien informo de su intención de retiro?

- Hace 1 mes, le informo a Andrés Sánchez

5. ¿Volvería trabajar en Digital Ware? SI  NO

6. ¿Recomienda a Digital Ware? SI  NO

7. Observaciones del Entrevistador y/o Jefe:

8. SECCION PARA SER DILIGENCIADA POR DIGITAL WARE

## INTENCION DE RETENCION

**Intención de Retención por parte del Líder Inmediato:** Si  No

**Intención de Retención por parte de Gestión Humana:** Si  No

**Intención de Permanencia en la organización por parte del**

**Colaborador:** Si  No

**Se efectuó Acción de Retención:** Si  No

### **Resultado:**

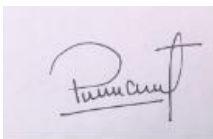
---

---

---

---

Firmas:



---

Firma entrevistador

Nombre: Angie Paola