

## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

---

FECHA:	Diciembre 31 de 2022
RESPONSABLES:	Lilia Marleny Camargo Segura Beatriz Armendáris Medina John Henry Collazos Cortes
CARGOS:	Profesional Especializado Técnico Operativo Contratista
OBJETIVO:	Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

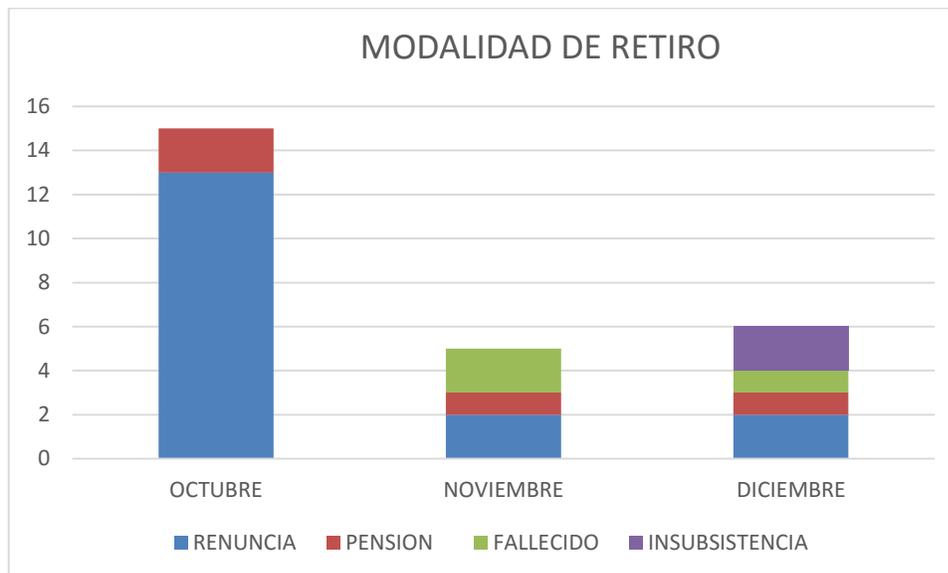
El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al talento humano en sus diferentes momentos dentro de la entidad como son: el ingreso, desarrollo y retiro. Este último a cargo del Subproceso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

El presente informe, se elabora con el objetivo de presentar un análisis detallado de la información recopilada y de los resultados obtenidos por medio de la herramienta Encuesta de Retiro, diligenciada por las personas en proceso de desvinculación con la entidad durante el cuarto trimestre de la vigencia 2022.

## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

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

El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, por medio del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, ha realizado seguimiento a la desvinculación de (26) funcionarios de la entidad con las siguientes modalidades de retiro, como se muestra en el gráfico No. 1.



Hay que señalar, que de las veintiséis (26) desvinculaciones tres (3) No aplican para el diligenciamiento de la encuesta de retiro, debido a que es por causa de Muerte. De las veintitrés (23) restantes, tres (3) personas quedaron pendientes por

diligenciar la encuesta y con las veinte (20) realizadas se elaboró el siguiente informe de Desvinculación laboral del talento humano.

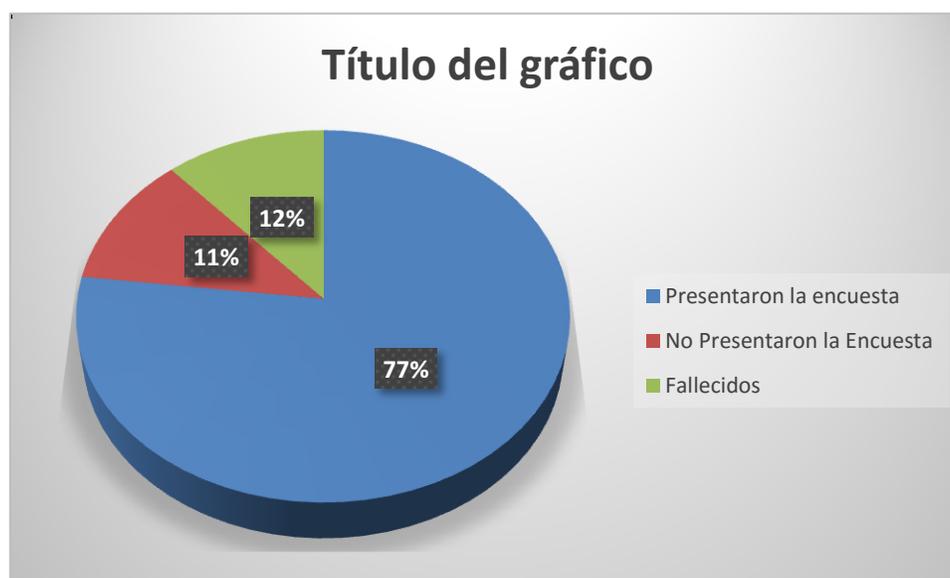
A continuación, se describe la información antes mencionada.

## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas 4o. trimestre de 2022

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
20	Encuestas realizadas
3	Encuestas pendientes de diligenciar
3	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
<b>26</b>	<b>Total, Desvinculados</b>

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



37% Presentaron la Encuesta  
11% No presento la Encuesta  
12% Fallecidos

En las siguientes tablas No. (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 4er. trimestre de 2022 clasificadas de la siguiente manera; personas con encuesta de retiro diligenciada, personas pendientes por diligenciar la encuesta de retiro y desvinculación por fallecimiento (N.A. encuesta de retiro).

## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

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

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	RAFAEL FERNANDO MUÑOZ CERON	16929798	18/10/2022
2	RICARDO JOSE CASTRO IRAGORRI	1020717391	28/10/2022
3	ROY ALEJANDRO BARRERAS CORTES	1107039094	24/10/2022
4	SORAYA ANTONIA JARAMILLO ORTEGA	31850028	01/10/2022
5	DANILO SERRANO TAMAYO	16856039	01/10/2022
6	JOSE JULIAN PAEZ OTALORA	79664022	18/10/2022
7	CARLOS ARIEL PATIÑO MOYA	16377295	26/10/2022
8	CARLOS ALFONSO SALAZAR SARMIENTO	16757339	24/10/2022
9	JOSE DUBERNEY PANESSO VIEDMA	6559360	01/10/2022
10	MIYERLADY TORRES AGREDO	38877608	25/10/2022
11	MARIA MERCEDES HINCAPIE ZULUAGA	31909738	25/10/2022
12	HUGO ALONZO BOHÓRQUEZ NIÑO	13360230	01/12/2022
13	AMPARO CHAVEZ AREVALO	31948005	30/11/2022
14	FULVIO LEONARDO SOTO RUBIANO	94326150	21/11/2022
15	PAOLA RODRIGUEZ MORENO	38142783	02/11/2022
16	RONALD GIOVANNY MAYORGA SANCHEZ	86081832	06/12/2022
17	DAGOBERTO CARABALI	4779699	01/12/2022
18	PAOLA ANDREA MARIN MARTINEZ	38566947	01/12/2022
19	MARIA JANETH DIAZ MARIN	31896725	13/12/2022
20	JOSE ADUL PEREZ CORTES	86086406	15/12/2022



## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

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

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	ADRIANA MARIA LOPEZ	31988735	12/10/2022
2	JAMES JUNIOR AGUDELO	1130640126	25/10/2022
3	LORENA ESCANDON GUARNIZO	31862295	01/10/2022

Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

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

Tabla No. 4 Desvinculación por Fallecimiento

No.	NOMBRE	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	LUIS CARLOS OBANDO MERCADO	16628229	22/11/2022
2	CLAUDIA JANETH BOHORQUEZ MARIN	66820766	4/11/2022
3	JOSE RODRIGO FERNANDEZ GOMEZ	16622837	1/12/2022

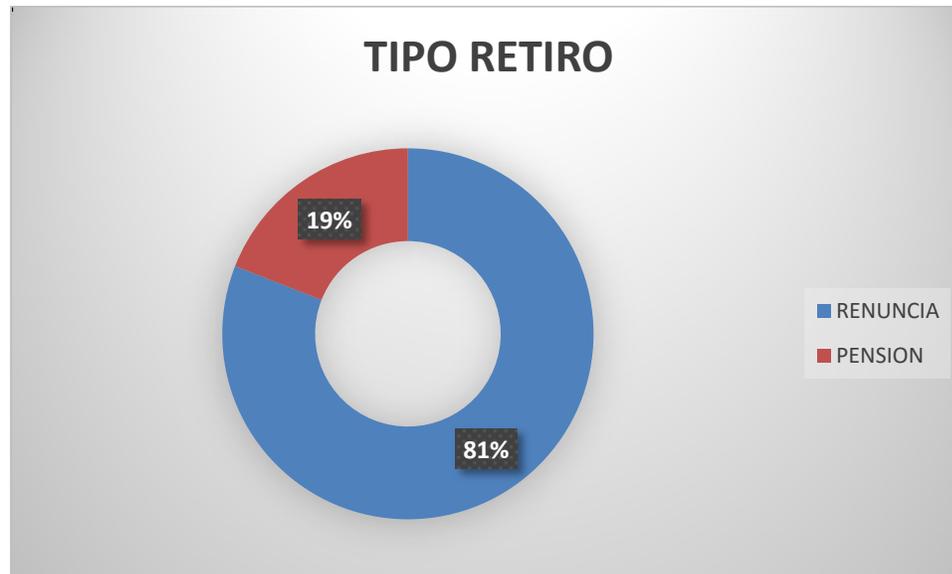
### ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las veinte (20) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes.

# INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

## 1. TIPO DE RETIRO:

Grafica No. 2 Tipo de retiro



Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue “Renuncia regularmente aceptada” con un porcentaje del 81%, que equivale a diecisiete (17) respuestas, siguiéndole “Por jubilación” con un porcentaje del 19% que equivale a cuatro (4) respuestas. De lo anterior, se puede concluir, que en este trimestre un poco más del 80% de los retiros se ocasionaron por proceso de Renuncia Regularmente Aceptada.



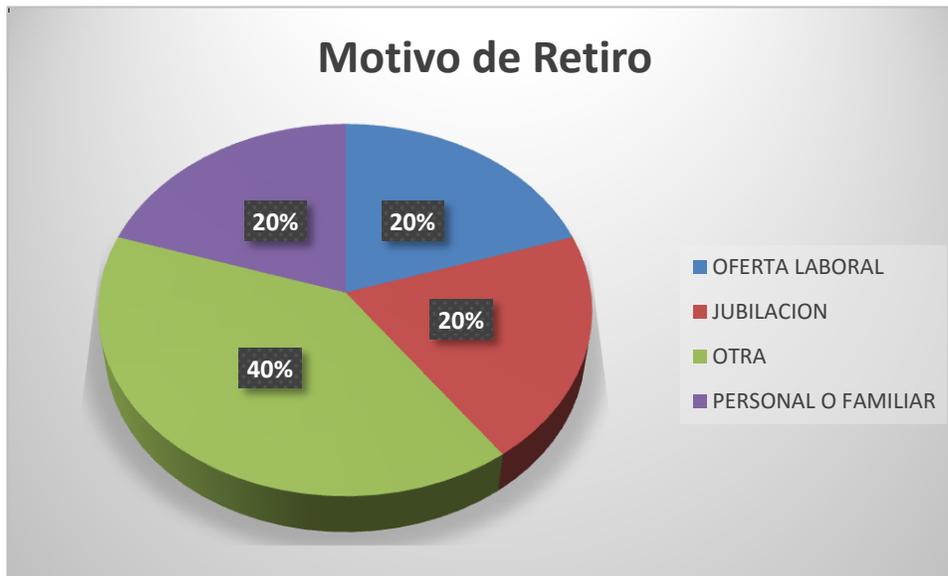
ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

SA DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN  
DE DES. INSTITUCIONAL

# INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

## 2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro



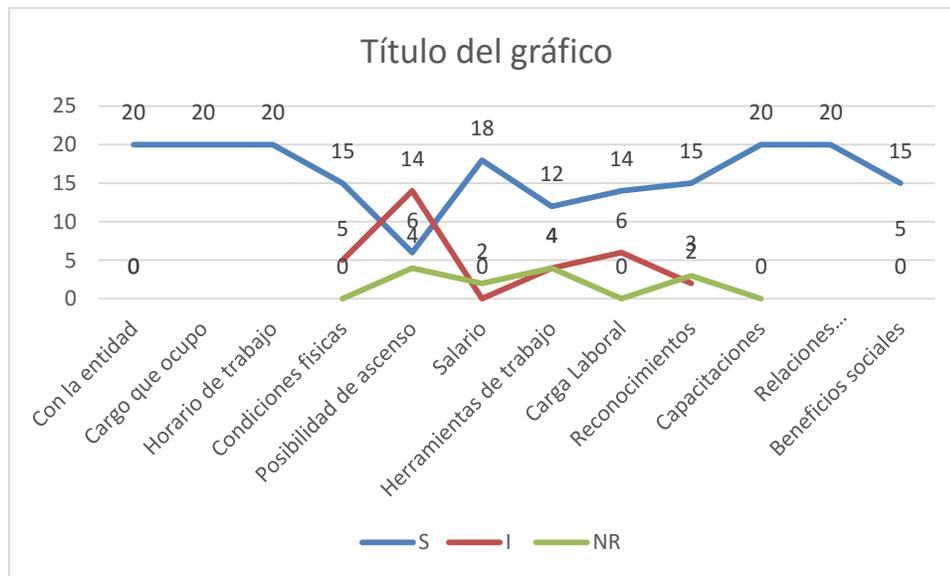
Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica No. 3, la causa o el motivo de retiro con mayor número de respuesta en este periodo fue por "Otra - Cual" con un total de ocho (8) respuestas que equivalen a un 40%, que corresponde a situaciones personales, siguiéndole "Jubilación", con cuatro (4) respuestas que equivalen a un 20%, "Oferta Laboral", con cuatro (4) respuesta, que equivale a un 20%, y "Personal o Familiar", con cuatro (4) respuestas, también con un porcentaje del 20%.

## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

### 3. GRADO DE SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DE LA ENTIDAD

Grafico No. 4 Grado de Satisfacción



Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con el grafico anterior, para este trimestre los aspectos que generan total Satisfacción, para los funcionarios es decir un 100% de agrado son: Cargo que ocupo, Con entidad, Horario de trabajo, Capacitaciones y Relaciones interpersonales.

Por otro lado, los aspectos que reflejan mayor grado de Insatisfacción son “*Posibilidad de Ascenso*” con un 70% y *Carga laboral*” con un porcentaje del 30%.

Por último, los aspectos más señalados en la opción No responden; fueron; “*Herramientas de trabajo*” 20% y “*Reconocimientos*” con 15%, seguidos por “*Salario*” con un 10%.

4. En relación con el ítem No. 4 donde se realiza la pregunta, ¿Que recomendaría implementar en la entidad, para el mejoramiento del servicio?
- Mejorar la comunicación asertiva entre Organismos, para evitar la repetición de tareas y facilitar la continuidad de los procesos institucionales.
  - Hacer realidad las políticas de cero papeles y de ley anti tramites, que solo quedan en buenas intenciones pero que en la realidad no se presentan.
  - Mejorar la página web de la Alcaldía, esta no está diseñada para un uso práctico, ni cuenta con información actualizada, ni están todos los Organismos que funcionan en la Entidad, es una oportunidad de mejora para todos diseñar mejores accesos a las herramientas de comunicación y tecnología de la Institución.
  - Dar mayor continuidad a estrategia como la de Gobierno al Barrio, donde se da la oportunidad de acercar a los funcionarios públicos con la ciudadanía y de esa manera generar mejores vínculos y facilitar la información de los servicios y productos ofertados por la Institución.
  - Mayor atención y apoyo a las oficinas externas, pues siempre se hace énfasis en las oficinas del CAM y dejan en segundo plano, la asistencia a las oficinas que funcionan lejos del centro de la ciudad, como las comisarias, oficinas descentralizadas, etc.
  - Mejorar el acompañamiento a los funcionarios mayores, que se pensionan o por cumplimiento de edad de retiro y se les dificultan el uso de las herramientas tecnológicas, muchos tienen grandes demoras, (hasta de meses) en la reclamación de su liquidación laboral o cesantías, por esta simple razón.
  - Tener mayor capacidad de respuesta en cada uno de los pasos de la Ruta de Desvinculación laboral, para hacer mas eficiente y practico este proceso.
  - Invertir más recursos en los programas de bienestar laboral y capacitación, sin diferenciar si son personal nombrado o contratistas prestadores de servicios.
  - Capacitación permanente de acuerdo a funciones y tareas que se requieran para el logro de los objetivos institucionales.
  - Realizar jornadas de sensibilización
  - Promoción de buenas prácticas organizacionales y mejoramiento continuo de clima laboral.
  - Fortalecer los programas de Bienestar laboral para funcionarios, que incluya actividades de integración y mejoramiento de la comunicación asertiva.
  - Mejorar las instalaciones externas y herramientas de trabajo de los funcionarios que están más lejos del edificio central CAM.
  - Mejorar la comunicación de la Alcaldía con la ciudadanía, pues por lo general muchos programas y servicios que se ofrecen no cuentan con la participación ideal de los usuarios por falta de conocimiento.
  - Dotar con implementos de oficina, aseo permanentemente, pues son muy necesarios para el cumplimiento de las tareas.

## INFORME CUARTO TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2022

5. En el ítem 5º, Observaciones generales, se registraron las siguientes respuestas:
- Algunas de ellas fueron expresiones de gratitud hacia la entidad.
  - Abrir espacios de diálogos para los jubilados y conocer y atender sus necesidades básicas, en lugares de la Alcaldía o de las cajas de compensación, todo con el apoyo y direccionamiento del personal del DADII.
  - Solicitan mayor atención para las oficinas externas al CAM, como son las comisarías.

### CONCLUSIONES

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

Para este cuarto y último trimestre del año 2022 se identificó que el tipo de retiro más común fue Renuncia Regularmente Aceptada, alcanza un porcentaje sobresaliente del 81%.

El principal motivo de retiro de los funcionarios de la entidad en este periodo fue la opción de respuesta “Otra – Cual” con el 40%, donde los asuntos personales sin especificar, fueron recurrentes,

Con relación al grado de satisfacción e insatisfacción que presentan los servidores públicos con ciertos aspectos de la entidad, se evidenció que existe una total satisfacción con la *Entidad*, el *Horario*, *Capacitaciones* y las *Relaciones Interpersonales*, mientras que, por otro lado, también se identificó que existe un cierto grado de insatisfacción con aspectos como; la *Posibilidad de Ascenso*, *Carga Laboral* y los *Reconocimientos*.

Atentamente,



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