

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

---

FECHA:	Marzo 31 de 2023
RESPONSABLES:	Lilia Marleny Camargo Segura Beatriz Armendáris Medina John Henry Collazos Cortes
CARGOS:	Profesional Especializado Técnico Operativo Contratista
OBJETIVO:	Seguimiento Trimestral de la Desvinculación

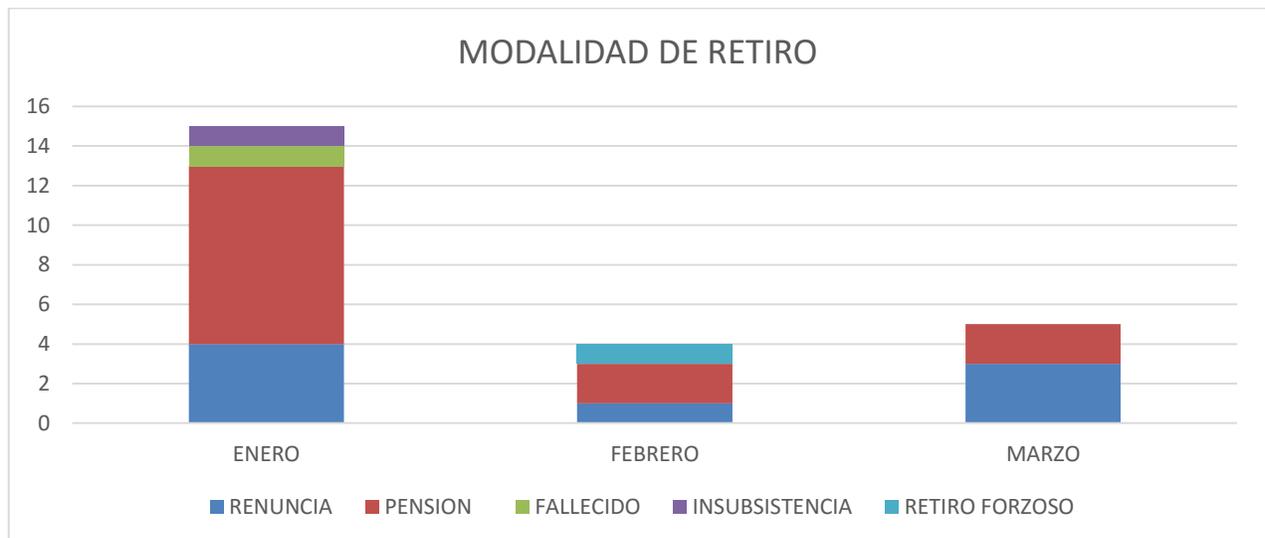
El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, a cargo de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al talento humano en sus diferentes momentos dentro de la entidad como son: el ingreso, desarrollo y retiro. Este último a cargo del Subproceso 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 Versión 004.

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 primer trimestre de la vigencia 2023.

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

Para este periodo que comprende los meses de enero, febrero y marzo, 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 (24) 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 (24) desvinculaciones uno (1) 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

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

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.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas primer trimestre de 2023

No. PERSONAS	DESCRIPCIÓN
20	Encuestas realizadas
3	Encuestas pendientes de diligenciar
1	Desvinculación por muerte (N.A. Encuesta)
<b>24</b>	<b>Total, Desvinculados</b>

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



87% Presentaron la Encuesta  
 13% No presento la Encuesta

En las siguientes tablas No. (2, 3 y 4) se detallan los datos de las personas desvinculadas en el 1er. trimestre de 2023 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).



ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN  
INSTITUCIONAL

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

Listado de personas que diligenciaron la encuesta de retiro.

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	MUR APONTE SAUL	16591003	01/01/2023
2	DOMINGUEZ JAIRO WILLIAM	14984396	31/01/2023
3	RESTREPO GARCIA JAIME ALBERTO	1107083040	10/01/2023
4	ROSERO MENDOZA EMMA DEL CARMEN	30731571	2/01/2023
5	SAENZ JOSE ANTONIO	16607328	2/01/2023
6	HERNANDEZ RUBY	31919003	2/01/2023
7	MOSQUERA RIVAS JOSE AMERICO	16641827	2/01/2023
8	HERNANDEZ GARCIA MILLER	16855809	1/01/2023
9	GIRALDO VILMA BEATRIZ	31837661	1/01/2023
10	CASTAÑO MORENO DIEGO MAURICIO	9728442	24/01/2023
11	MARQUINEZ GUSTAVO	12905460	1/01/2023
12	ORDOÑEZ MANUEL ALEJANDRO	16636175	31/12/2022
13	SINISTERRA LASSO CARLOS ALBERTO	14979617	1/02/2023
14	MANZANO CIELO ELIZABETH	34530280	1/02/2023
15	ORTIZ CADENA OSCAR FABIAN	13070500	8/02/2023
16	SALAZAR MARIA GRACIELA	31269954	1/02/2023
17	ESCOBAR MORALES GUIDO	16353712	1/03/2023
18	ALZATE GRIJALBA SANDRA PATRICIA	31936297	1/03/2023
19	SALAZAR SARMIENTO RODRIGO	16789913	1/03/2023
20	MAGE VASQUEZ ROCIO JANETH	31936938	29/03/2023



## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

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

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA RETIRO
1	SOLANILLA MARIA DEL MAR	1151946267	1/01/2023
2	CADENA ORTEGA RAFAEL	16583919	2/01/2023
3	OROZCO DIEGO ALEJANDRO	76044620	27/03/2023

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	IRIARTE QUIÑONES SANDRA LORENA	49773097	4/01/2023

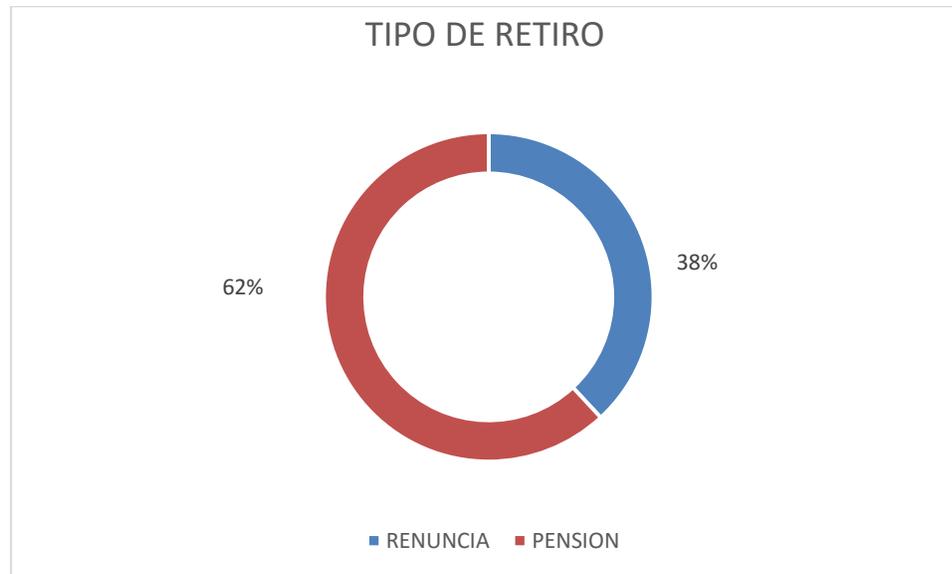
### ANALISIS ENCUESTAS DE RETIRO

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 PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

## 1. TIPO DE RETIRO:

Grafica No. 2 Tipo de retiro



Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue “Por jubilación/pensión” con un porcentaje del 62%, que equivale a trece (13) respuestas, siguiéndole “Por renuncia” con un porcentaje del 38% que equivale a ocho (8) respuestas. De lo anterior, se puede concluir, que en este trimestre un poco más del 60% de los retiros se ocasionaron por proceso de jubilación/pensión.



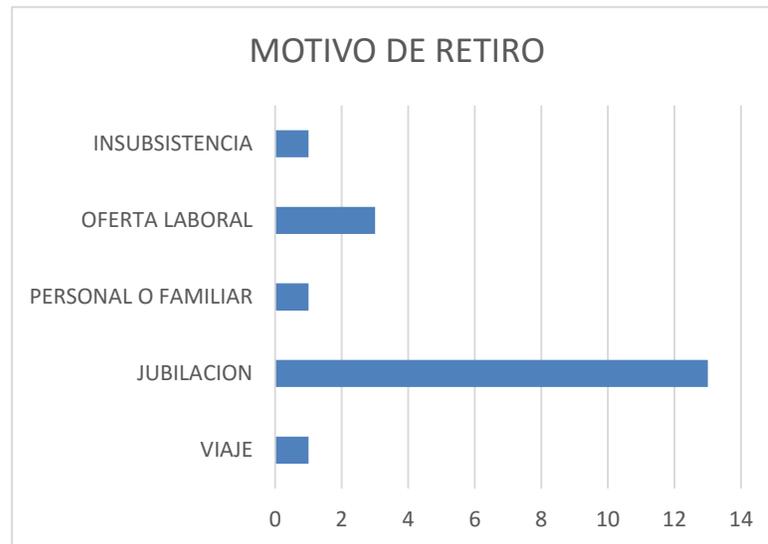
ALCALDÍA DE  
SANTIAGO DE CALI

SA  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN  
DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

# INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

## 2. MOTIVO DE RETIRO:

Grafica No. 3 Motivo de Retiro

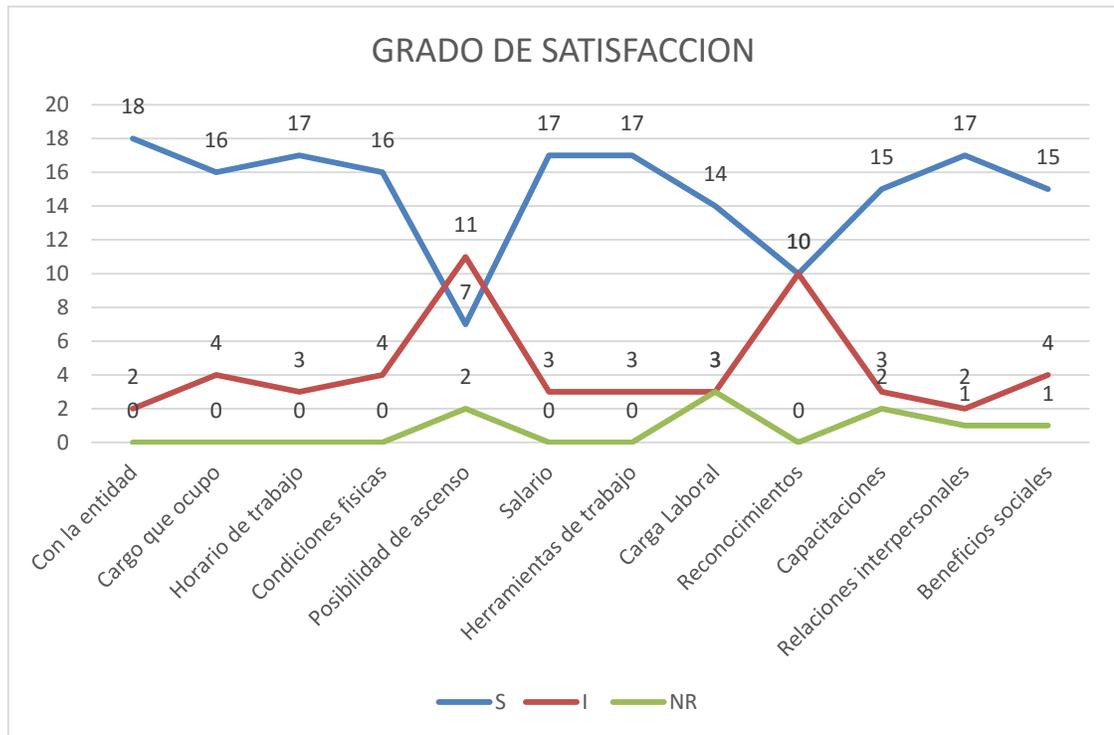


Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

De acuerdo con la gráfica No. 3, la causa o el motivo de retiro con mayor número de respuesta en este periodo fue por "Jubilación" con un total de trece (13) respuestas que equivalen a un 65%, siguiéndole "Oferta Laboral", con 3 respuestas que equivalen a un 15%, y motivos: viaje, personal o familiar e insubsistencia con 1 respuesta para cada uno, que suman 20%.

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

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



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?  
A nivel general se encontraron las siguientes respuestas:

- Capacitación permanente de acuerdo a funciones y tareas que se requieran para el logro de los objetivos institucionales.
- Promoción de buenas prácticas organizacionales y mejoramiento de clima laboral.
- Fortalecer los programas de Bienestar laboral para funcionarios, que incluya actividades de integración y mejoramiento de la comunicación asertiva.
- Velar por el cumplimiento de compromisos y responsabilidades que deben asumir quienes ejercen el rol de supervisores.
- Implementar más servicios virtuales, con avances tecnológicos para atender las inquietudes de los ciudadanos y responder en el tiempo que establece la norma, lógicamente capacitando permanentemente al personal para hacer un uso eficiente de las tecnologías.
- Mejorar las instalaciones y herramientas de trabajo pues en algunas dependencias externas, ni siquiera se cuenta con buena iluminación ni espacios adecuados para realizar labores de oficina.
- Dotar con implementos de oficina suficientes pues son muy necesarios para el cumplimiento de las tareas que se deben registrar en Gestión documental y archivística, como papelería.
- En algunas dependencias necesitan más personal de carrera administrativa pues están sobre cargados de funciones y tareas que los requieren, hoy en día existen más contratistas prestadores de servicios ejecutando funciones que deberían ser realizadas por personal nombrado, esta debilidad es un riesgo que en muchos casos no garantizan la continuidad de los procesos.
- Mayor capacitación para el personal nuevo (PS), fortalecer los procesos de inducción en el uso de las plataformas y servicios virtuales.
- Rotación de personal nombrado para adquirir mayores conocimientos en el funcionamiento de la Alcaldía y de la misma forma conocer y enseñar al personal de contratistas (PS) en aspectos como liderazgo, sentido de pertenencia, empoderamiento ciudadano entre otros aspectos.

5. En el ítem 5º, Observaciones generales, se registraron las siguientes respuestas:

- Algunas de ellas fueron expresiones de gratitud hacia la entidad, donde reconocen que todo lo que han logrado en su vida laboral, les ha servido para construir sus familias y alcanzar sus metas y realizaciones de vida.
- Sugieren implementar una actividad de despedida al momento de una desvinculación por pensión.

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

- Proponen realizar encuentros mensuales de recreación y esparcimiento o de capacitación en emprendimientos, manejo de emociones, temas del cuidado de la salud, orientación a los servicios de salud pública o beneficios sociales como subsidios o similares, 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.
- Dan un reconocimiento especial y demuestran gratitud en el acompañamiento que ha brindado el Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional – DADII, para adaptarse a los nuevos procesos de la función pública.

### CONCLUSIONES

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

Para este tercer trimestre se identificó que el tipo de retiro más común fue POR JUBILACIÓN, alcanza un porcentaje sobresaliente del 47%.

El principal motivo de retiro de los funcionarios de la entidad tiene que ver con la JUBILACIÓN, desvinculaciones que por su naturaleza son previamente conocidas y favorecen así otros procesos relacionados con la ruta de desvinculación laboral del talento humano, como lo es diligenciar los formatos y los requisitos de cumplimiento legal de la Entrega de Cargo, obtener los paz y salvos de evaluación de desempeño y de inventarios, siendo este último otro proceso que demanda un esfuerzo de tiempo y gestión, por los cumplimientos que requiere y por otro lado realizar el proceso de la transferencia de conocimientos o entrenamiento de personal con el Rol de Receptores, para mitigar los riesgos de fuga de los conocimientos y pérdida de la memoria institucional.

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

## INFORME PRIMER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO - 2023

Debemos reconocer, que tanto los aspectos que generan satisfacción como insatisfacción han sido recurrentes y constantes en otros trimestres, por lo que realizaremos un análisis grupal con todos los actores institucionales involucrados en la ruta de desvinculación laboral, convocando a una mesa de trabajo para buscar posibles soluciones a esas debilidades organizacionales que hemos identificado y de la misma manera, fortalecer todos esos aspectos positivos y propositivos que vamos encontrando en lo que nos dicen las personas que responden la encuesta.

Dentro de las oportunidades de mejora que tenemos en nuestras debilidades, existen personas que reclaman mayor reconocimiento a su gestión, mejor atención y de calidad a sus necesidades como personas mayores y a sus familias, reconociendo que han entregado sus mejores años de vida a cambio de lograr lo que han querido, pero que al dejar la institución no se apartan de ella emocionalmente, pues en ella quedan los recuerdos, los amigos y amigas, los amores y desamores y claro, las dificultades y como las resolvieron y todas las demás situaciones de vida que vivimos a diario en los contextos laborales.

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

Atentamente,



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