

SUBDIRECCION AMINISTRATIVA DE GESTIÒN DEL TALENTO HUMANO
PROCESO GESTION Y DESARROLLO HUMANO
SUBPROCESO DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO
SEGUNDO TRIMESTRE 2023

Lilia Marleny Camargo Segura -Profesional Especializado
Beatriz Armendáris Medina - Técnico Operativo
Jhon Henry Collazos Cortés - Contratista

Santiago de Cali, 30 de junio de 2023

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, en cabeza de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al Talento Humano en las diferentes etapas del ciclo de vida dentro de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, como son: ingreso, desarrollo y retiro. Esta última etapa se encuentra a cargo del Subproceso Desvinculación Laboral del Talento Humano, el cual se encarga de ejecutar diferentes acciones y actividades que buscan hacer de dicho proceso algo más amigable y fácil de lograr.

Entre las actividades del Subproceso se encuentra la socialización de manera virtual y presencial, bien sea por medio de correos institucionales masivos publicaciones en la Intranet, conferencias magistrales y capacitación en los Organismos, flyers, videos, y demás, de la información relacionada con la Ruta de Desvinculación laboral que se rediseño y actualizó en el año 2023.

También se encarga de analizar e identificar los tipos y motivos de retiro de los funcionarios, la satisfacción e insatisfacción sobre algunos criterios organizacionales que ofrece la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali y por último se solicitan las observaciones y recomendaciones que puedan hacer desde su experiencia laboral en la Entidad. Esto se hace a través del diligenciamiento de un instrumento de recolección de información tipo encuesta, llamada Encuesta de Retiro.

La encuesta es un formato que se encuentra disponible en su versión más reciente en la plataforma Daruma, con el siguiente código: MATH02.06.06.P004.F001 Versión 004. Este formato consta de cuatro secciones: la primera, es la información personal del funcionario; la segunda, el tipo y motivo de retiro; la tercera, el grado de satisfacción o insatisfacción respecto a aspectos laborales; y, la cuarta, las recomendaciones y observaciones que deseen efectuar para el mejoramiento continuo del servicio, los ambientes laborales y la calidad de vida de los funcionarios que trabajan en la entidad; también cuenta con el instructivo para diligenciarlo.

De las cinco preguntas que se realizan en la encuesta, una es para escoger entre diferentes respuestas el estado de satisfacción o insatisfacción sobre 12 aspectos relacionados con el contexto laboral; dos preguntas son de tipo abierto, sobre las recomendaciones y observaciones que los funcionarios desde su experiencia quieran mencionar, para el mejoramiento continuo de todos los procesos de bienestar institucional.

OBJETIVO

Realizar seguimiento trimestral al retiro laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este informe se presenta un análisis detallado de la información recopilada y de los resultados obtenidos por medio de la herramienta Encuesta de Retiro, diligenciada por las personas que se desvincularon de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali durante el segundo trimestre de la vigencia 2023.

Para este periodo que comprende los meses de abril, mayo y junio, el Subproceso de Desvinculación del Talento Humano envió a los funcionarios que se retiraban la encuesta y les acompañó en su diligenciamiento de manera presencial y virtual, mediante lo cual se logró brindar orientación, hacer seguimiento y realizar recopilación física y digital de las encuestas diligenciadas.

Es importante aclarar que el diligenciamiento de la encuesta de retiro es de carácter voluntario, lo cual hace que en algunos casos los funcionarios no la diligencien, dado que no hacerlo no ocasiona ningún tipo de sanción, ni contratiempo en el proceso de liquidación del funcionario.

De los 24 servidores públicos de la Alcaldía de Cali que se retiraron durante el segundo trimestre, 2 no son sujetos de encuesta; uno (1) es por muerte y otro por abandono del cargo. Por esta razón se toma para la estadística los restantes 22 servidores públicos desvinculados, como se muestra en la siguiente tabla y gráfico:

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

TOTAL PERSONAS DESVICULADAS	24
PERSONAS QUE NO DEBEN DILIGENCIAR ENCUESTA (1 fallecido – 1 retiro por abandono de cargo)	2
PERSONAS QUE CONTESTARON LA ENCUESTA	16
PERSONAS QUE NO CONTESTARON LA ENCUESTA	6

Fuente: Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Las 16 personas que contestaron la encuesta representan el 72% que, para el indicador del Subproceso muestra el cumplimiento del mismo, dado que la meta para el año 2023 se estableció en 70%, partiendo, como se mencionó anteriormente, que el diligenciamiento de la encuesta es voluntario.

Grafico No.1 - Personas que presentaron encuesta

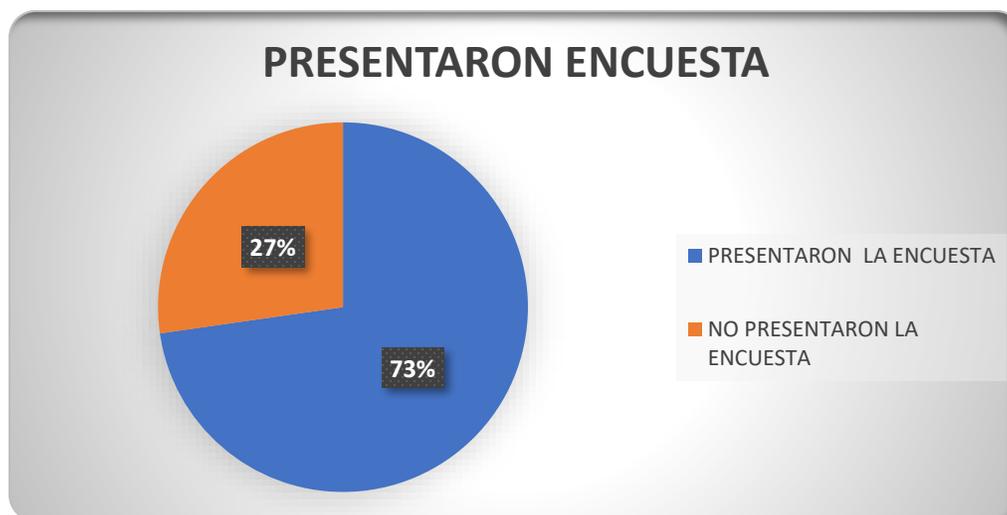


Tabla No.2 Personas que diligenciaron la encuesta de retiro.

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	RODRIGUEZ DE DIAZ NELLY	38438282	3/04/2023
2	MINA EUCARIS	31243721	1/04/2023
3	MEDINA PATIÑO LEONARDO	94492059	1/04/2023
4	MELO RODRIGUEZ NILSA TERESA	52514257	14/04/2023
5	RAMIREZ QUINTERO MARINO	16265461	2/05/2023
6	MADRIGAL ARCE ROBERT ANDREY	1130627209	2/05/2023
7	ORTIZ VASQUEZ ANGELA LUCIA	31915082	1/05/2023
8	ERAZO GOMEZ HORACIO	12962582	1/05/2023
9	ARANGO ZAMBRANO MANUEL FRANCISCO	1107034467	15/05/2023
10	SIERRA CHAVEZ LILIANA MARIA	38559329	23/03/2023
11	HERRERA GUZMAN JUAN CAMILO	10031001	27/05/2023
12	SEPULVEDA LIBREROS JOHANA MARCELA	52721002	15/04/2023
13	MUÑOZ OROZCO CLAUDIA LORENA	66953827	29/05/2023
14	VELASCO SANCHEZ CARLOS ALEXIS	94071726	1/01/2023
15	OROZCO ARANGO TANIA MARCELA	26863392	28/06/2023
16	QUINTERO SALDARRIAGA JUAN DAVID	1113619178	28/06/2023

Fuente: Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Tabla No. 3. Personas pendientes de entregar encuesta de retiro.

No.	NOMBRES	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	SANCHEZ ROMERO DIANA MARCELA	1144070418	18/02/2023
2	SANCHEZ VARELA VLADIMIR	94317910	1/05/2023
3	GONZALEZ GARZON JESUS HERNAN	6391927	13/05/2023
4	GONZALEZ PIHEDRITA WILLIAM	16846360	30/05/2023
5	LOPEZ CRUZ JUAN SEBASTIAN	1016051785	1/06/2023
6	BARRERA CORDOBA MARGARITA ROSA	66979656	8/06/2023

Fuente: 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 Personas desvinculadas por fallecimiento o abandono de cargo

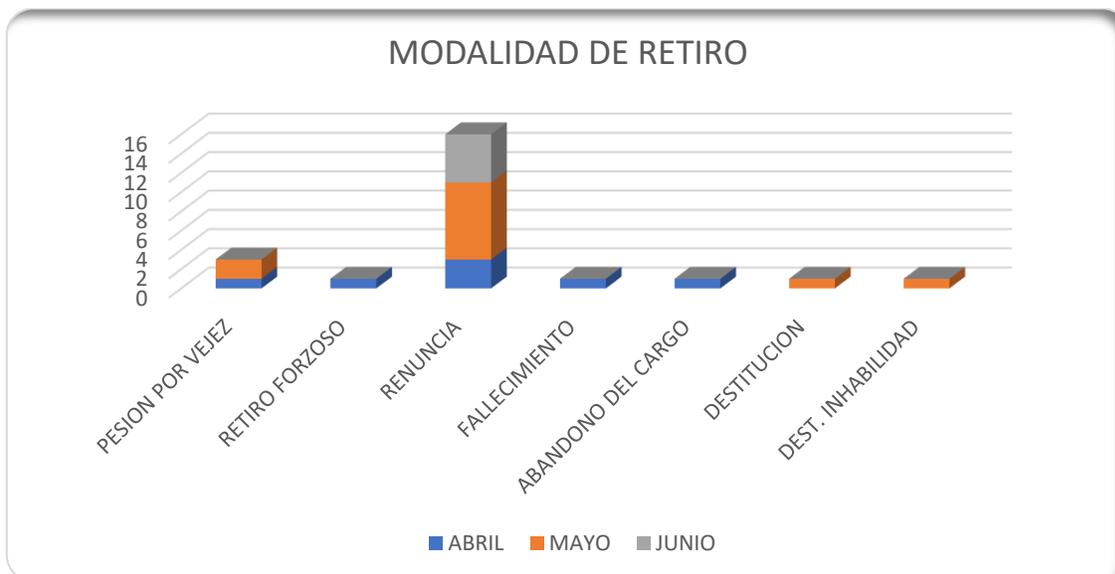
No.	NOMBRE	CEDULA	FECHA DE RETIRO
1	ACERO LAGUNA JAIME ANDRES	94495067	2/04/2023
2	RUBIANO WILLIAM	94504206	14/04/2023

Fuente: Base de Datos – Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

Ahora bien, después de tabular y consolidar la información arrojada por las dieciséis (16) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes.

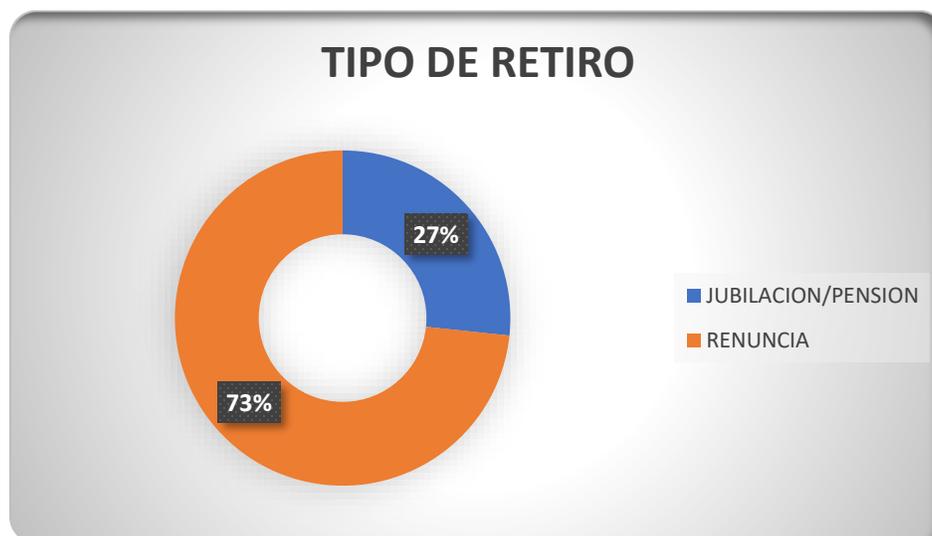
El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, por medio del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, ha realizado seguimiento a la desvinculación de (24) funcionarios de la entidad con las siguientes modalidades de retiro, como se muestra en el gráfico No.2.

Gráfico No.2 Modalidad de Retiro



Las 16 personas desvinculadas que diligenciaron la encuesta relacionaron el tipo de retiro como se muestra en el gráfico

Grafica No.3 Tipo de Retiro



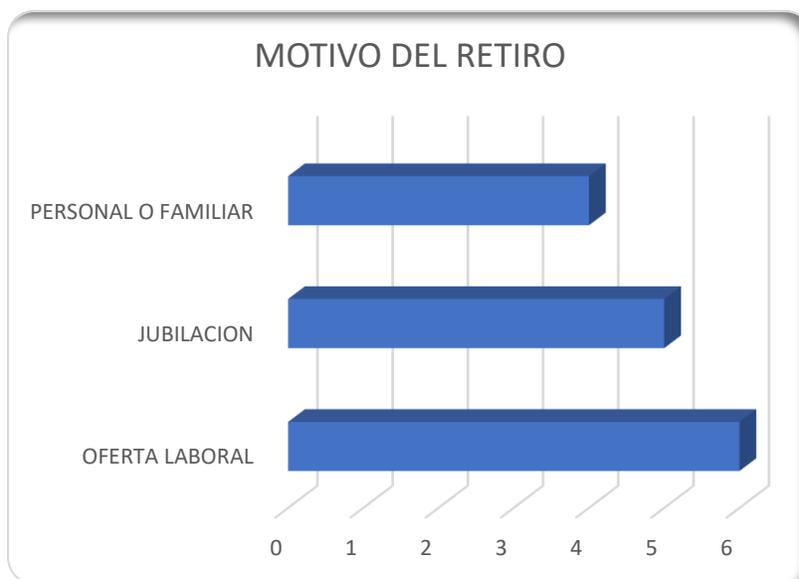
Fuente: Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Como se puede observar en la gráfica anterior, el tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue Renuncia con un porcentaje del 73%, que equivale a once (11) respuestas, siguiéndole por jubilación/pensión por vejez con un

porcentaje del 27% que equivale a cuatro (4) respuestas. Se puede concluir que las personas que más tienden a diligenciar la encuesta son las que renuncian voluntariamente.

Respecto a la pregunta relacionada con el motivo del retiro, los encuestados dieron las siguientes respuestas:

Grafica No. 4 Motivo de retiro



Fuente: Subproceso de Desvinculación del Talento Humano

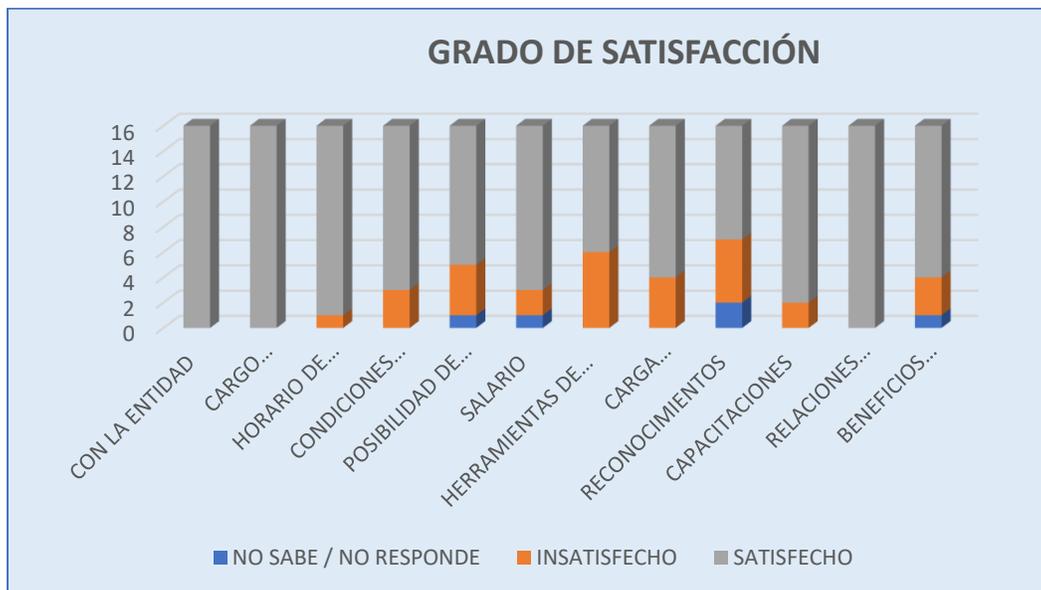
De acuerdo con la gráfica No.4, el motivo de retiro con mayor número de respuestas en este periodo fue por “oferta laboral” con un total de seis (6) que equivalen al 26%, seguida de “Jubilación/pensión por vejez”, con cinco (5) respuestas que equivalen al 21%, y finalmente por motivos personales o familiares con cuatro (4) respuestas que suman 17%.

A la pregunta relacionada con el grado de satisfacción o insatisfacción, las personas encuestadas contestaron lo siguiente:

Tabla No.5 Grado de satisfacción

No.	Aspecto a evaluar	Satisfecho	Insatisfecho	No sabe/No responde	Total
1	Con la Entidad	16	0	0	16
2	Cargo que ocupo	16	0	0	16
3	Horario de trabajo	15	1	0	16
4	Condiciones Físicas	13	3	0	16
5	Posibilidad de ascenso	11	4	1	16
6	Salario	13	2	1	16
7	Herramientas de Trabajo	10	6	0	16
8	Carga Laboral	12	4	0	16
9	Reconocimientos	9	5	2	16
10	Capacitaciones	14	2	0	16
11	Relaciones personales	16	0	0	16
12	Beneficios sociales	12	3	1	16
	Total	157	30	5	

Gráfico No.5 Grado de satisfacción



Con base en los resultados de la encuesta se observa que los aspectos que generan total satisfacción a las personas que se retiraron, con 16 respuestas positivas, son con: la Entidad, el cargo que ocupó y las relaciones personales.

Enseguida se encuentran los aspectos que generan satisfacción parcial con el segundo mayor número de respuestas (entre 12 y 15 respuestas positivas) son: horario de trabajo, condiciones físicas, salario, carga laboral, capacitaciones y beneficios sociales.

En cuanto a los factores que fueron evaluados con insatisfacción, se tienen los que fueron calificados con 6, 5 y 4 respuestas negativas respectivamente, herramientas de trabajo, reconocimientos y posibilidad de ascenso.

En la última parte de la encuesta que corresponde a recomendaciones y observaciones, se toman las respuestas recurrentes, dado que muchos de los encuestados contestan o solicitan las mismas cosas. Se aclara que en este informe se transcriben las respuestas de manera literal como las escriben los encuestados, sin ánimo de ofender ni destruir; por el contrario, como retroalimentación e insumo para mejorar los procesos e implementar buenas prácticas.

Recomendaciones	Observaciones
Mejorar las instalaciones descentralizadas, muchas están en abandono total por parte de la Institución	Agradecimientos por la oportunidad de ser parte de la Institución.
Mejorar las herramientas de trabajo como elementos tecnológicos, computadores, impresoras, sistemas de comunicación, internet, papelería, elementos de aseo y de uso personal, papel higiénico, jabón para manos, desinfectantes, etc.	Agradecimiento por el acompañamiento que se les brinda desde el Subproceso de Desvinculación
Mejorar los sistemas de comunicación oficial. Las plataformas son anticuadas y complejas, hay que hacer muchos pasos para lograr ver o conseguir cualquier información, requieren de mucha capacitación para uno poder medio manejar esas plataformas	El proceso de Desvinculación laboral es algo bueno para los funcionarios más mayores, pues muchos tienen dificultades para el uso de las herramientas tecnológicas, pero se puede ver que no cumplen con la Ley anti trámites, pues piden muchos documentos que la misma entidad es quien los expide, esto es algo que se debe corregir pues están cometiendo faltas y errores de tipo legal que luego podrían tener repercusiones jurídicas
No recomiendo nada porque sé, que no pasará nada.	
Es una verdadera lástima que los criterios de selección para los empleados oficiales, sean de acceso casi exclusivo para los familiares y amigos de los sindicalistas más "Listos" y de la oligarquía vallecaucana y en el peor de los casos para pagar favores políticos entre los concejales y la administración central, que usa	Agradece la oportunidad de haber trabajado en la Alcaldía, pero dice que se va con más pena que gloria porque cuando entró había corrupción y clientelismo igual que ahora, pero hoy en día son mucho más descarados y eso le da mucha tristeza, ver que, en lugar de mejorar,

Recomendaciones	Observaciones
estas oportunidades labores como moneda de pago para alimentar la corrupción y el clientelismo reinante en la administración publica	muchas cosas han empeorado y perjudican tremendamente a toda la comunidad caleña
Se deben fortalecer las buenas prácticas organizacionales como el trabajo en equipo, liderazgo asociado a la efectividad y eficacia de los servicios, no para alimentar los egos de quienes están de paso por la administración pública, lamentablemente la función pública se ha convertido en escenarios para exhibir ropa cara	Gratitud absoluta por la oportunidad de haber trabajado en la Alcaldía, algunos de nosotros en realidad construimos un verdadero sentido de pertenencia y por eso nos duele ver lo que le hacen los políticos de turno, más podridos en la avaricia de las economías criminales (corrupción) y en la adicción desmedida al poder, que solo vienen para saquear y hacer daños
Distribuir mejor el personal nombrado	Gratitud por el acompañamiento a la hora del retiro.

CONCLUSIONES

El tipo de retiro con mayor puntuación en este trimestre fue por renuncia seguida de jubilación/pensión por vejez. De otra parte, el principal motivo de retiro de los servidores públicos de la Alcaldía de Cali fue por tener una oferta laboral, seguida de haber obtenido la pensión de vejez y otros por motivos personales o familiares.

En cuanto a la evaluación de la satisfacción durante su período de vinculación con la Alcaldía, los aspectos más importantes tienen que ver con la Entidad, el cargo que ocupado y las relaciones personales.

Algunos aspectos generaron satisfacción parcial como son el horario de trabajo, condiciones físicas, salario, carga laboral, capacitaciones y beneficios sociales.

Finalmente los encuestados se encuentran insatisfechos por la falta de herramientas de trabajo, el escaso reconocimiento y la poca posibilidad de ascenso.

En comparación con las respuestas de trimestres anteriores los aspectos que generan satisfacción como insatisfacción han sido recurrentes y constantes, información que debe ser tenida en cuenta por la alta dirección para proponer posibles soluciones a esas debilidades organizacionales que se han identificado en la etapa de retiro de los servidores públicos.

En cuanto a recomendaciones y observaciones que presentan las personas que se retiran también hay algunas recurrentes, especialmente las que se relacionan con la necesidad de capacitación, mejoramiento de las instalaciones, dotación de elementos de trabajo, implementación de más trámites virtuales, y velar por el cumplimiento de responsabilidades.

Dentro de las oportunidades de mejora desde el Subproceso de Desvinculación del Talento Humano se ha propuesto implementar la encuesta de retiro a través de formulario de encuestas de Google para facilitar a las personas el diligenciamiento

del mismo que incluso puede hacerse desde aplicaciones como WhatsApp. De otra parte, se propondrà a la Subdirectora de Gestión Estratégica del Talento Humano establecer de carácter obligatorio el diligenciamiento de la encuesta.

A handwritten signature in black ink, reading "Lilia Marleny Camargo Segura". The signature is written in a cursive style with a large initial "L" and "M".

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

Proyectó: Jhon Henry Collazos Cortés – Contratista