

Fecha de entrega del informe: Octubre 10 de 2023

Responsables:

- Lilia Marleny Camargo Segura (Profesional Especializado, Líder del Subproceso de Desvinculación Laboral del Talento Humano)
- Jhon Henry Collazos Cortes (Contratista Prestador de servicio, apoyo a la Gestión)

Objetivo del informe:

Realizar el seguimiento trimestral de la desvinculación laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

1. 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 sus diferentes etapas de su ciclo de vida como son: Ingreso, Desarrollo y Retiro. Esta última etapa se encuentra a cargo del Subproceso Desvinculación Laboral del Talento Humano.

Con la Encuesta de Retiro es un formato, con su correspondiente instructivo, la cual consta de cuatro secciones. A través de ella se recolecta información personal del servidor público. La encuesta también tiene una parte sobre los motivos de retiro, el grado de satisfacción o insatisfacción frente a algunos aspectos laborales y las recomendaciones y observaciones que quieran sugerir para el mejoramiento continuo del servicio, los ambientes laborales y la calidad de vida de los servidores públicos que trabajan en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

De las cinco (5) preguntas que tiene la encuesta, dos (2) son cerradas con una sola opción de respuesta; una (1) para escoger diferentes respuestas entre el estado de Satisfacción o insatisfacción respecto a 12 aspectos relacionados con el contexto laboral; y; las dos (2) últimas preguntas son abiertas, sobre las recomendaciones y observaciones que los servidores públicos, desde su experiencia, quieran mencionar, para el mejoramiento continuo de todos los procesos de bienestar institucional.

La encuesta de retiro es un instrumento de recolección de información que actualmente se encuentra disponible en su versión más reciente en la plataforma Daruma, con el siguiente código: MATH02.06.06.P004.F001 Versión 004.

2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

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 de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, durante el tercer trimestre de la vigencia 2023.

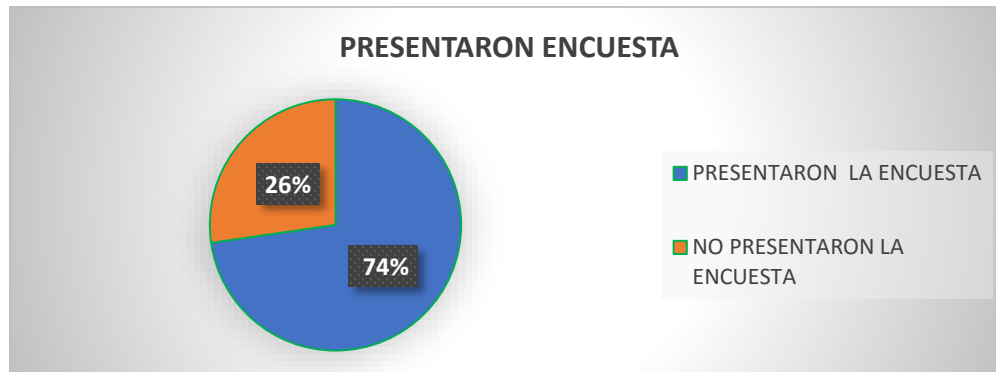
Para este periodo que comprende los meses de julio, agosto y septiembre, el proceso de informar, acompañar y diligenciar la encuesta de retiro se realizó de manera presencial y virtual con ayuda de los medios tecnológicos (correos electrónicos, la encuesta de retiro en un formato de Google Forms, llamadas telefónicas 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 Subproceso de Desvinculación Laboral del Talento Humano, ha realizado seguimiento a la desvinculación de (28) funcionarios de la entidad de los cuales uno es por muerte, no aplica para la encuesta, por lo que se tiene como referente para la estadística 27 desvinculaciones de los cuales 20 contestaron la encuesta, para un cumplimiento del 74 %, el cual está dentro de la meta del indicador.

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

CONTESTARON LA ENCUESTA	20
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	7
UN FALLECIDO	1
TOTAL DESVICULADOS	28

Grafica No.1



A todas las personas desvinculadas se les informó, se les realizó recordatorio mediante correos electrónicos o llamadas telefónicas para el diligenciamiento de la encuesta 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.

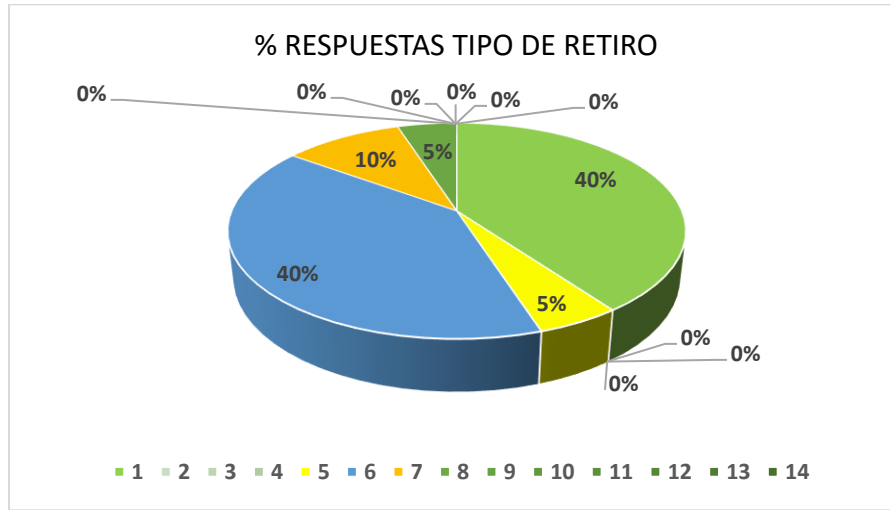
El Proceso Gestión y Desarrollo Humano, por medio del Subproceso Desvinculación del Talento Humano, ha realizado seguimiento a la desvinculación de (28) funcionarios de la entidad con las siguientes modalidades de retiro, como se muestra en el gráfico No. 1.

Tabla No.2 - Tipo de retiro

I. TIPO DE RETIRO	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA			TOTAL	%
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE		
1.1. Por renuncia regularmente aceptada	6	0	2	8	40%
1.2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional	0	0	0	0	0%
1.3. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario	0	0	0	0	0%
1.4. Por revocatoria del nombramiento	0	0	0	0	0%
1.5. Por invalidez absoluta	1	0	0	1	5%
1.6. Por jubilación / Pensión	4	2	2	8	40%
1.7. Por edad de retiro forzoso	1	1	0	2	10%
1.8. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente	0	1	0	1	5%
1.9. Por terminación del periodo para el cual fue nombrado	0	0	0	0	0%
1.10 Por reestructuración	0	0	0	0	0%
1.11 Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria	0	0	0	0	0%
1.12 Por supresión del empleo	0	0	0	0	0%
1.13 Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de Libre Nombramiento y Remoción	0	0	0	0	0%
1.14 Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo	0	0	0	0	0%
TOTAL DE ENCUESTAS	12	4	4	20	100%

INFORME TERCER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO – 2023

Gráfico No.2 – Tipo de retiro

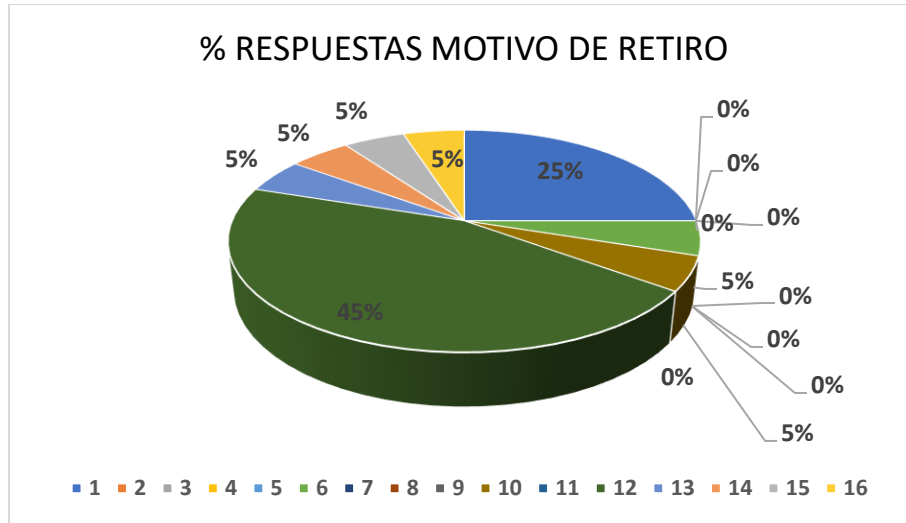


En la gráfica se observan dos tipos de retiro recurrentes para este periodo de tiempo: renuncia y jubilación con un 40% cada una, 2 retiro forzoso con un 10%, también se produjo un retiro por invalidez y otro por vacancia definitiva con un porcentaje del 5% cada uno.

Tabla No.3 - Motivo de Retiro

2. MOTIVO POR EL QUE SE RETIRA DE LA ENTIDAD	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA			TOTAL	%
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE		
2.1 Oferta Laboral	3	0	2	5	25%
2.2 Acoso laboral	0	0	0	0	0%
2.3 Falta de inducción (desorientación)	0	0	0	0	0%
2.4 Personal o familiar	0	0	0	0	0%
2.5 Inconformidad salarial	0	0	0	0	0%
2.6 Carga laboral	1	0	0	1	5%
2.7 Viaje	0	0	0	0	0%
2.8 Interés de estudiar	0	0	0	0	0%
2.9 Horario laboral	0	0	0	0	0%
2.10 Enfermedad	1	0	0	1	5%
2.11 Interés por desempeñar su profesión	0	0	0	0	0%
2.12 Jubilación	4	3	2	9	45%
2.13 Otra (Participación en convocatoria cargo CALI)	1	0	0	1	5%
2.13 Otra (Artritis Rematoidea)	1	0	0	1	5%
2.13 Otra (Nombramiento en periodo de prueba en otra entidad)	1	0	0	1	5%
2.13 Otra (Retiro forzoso por edad)	0	1	0	1	5%
TOTAL DE ENCUESTAS	12	4	4	20	100%

Grafica No. 3 – Motivo de retiro



En el gráfico se observa que los dos motivos de retiro con mayor porcentaje para este periodo de tiempo son Jubilación con el 45% y oferta laboral con el 25%, también se observa un retiro por enfermedad y otro por carga laboral equivalentes al 5% cada uno.

3. GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

En la siguiente tabla se muestran las respuestas de la sección tres (3) de 20 Encuestas de Retiro.

INFORME TERCER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO – 2023

Tabla No. 4 – Grado de satisfacción/Insatisfacción

TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS			% TRIMESTRAL		
SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE
20	0	0	100%	0%	0%
17	2	1	85%	10%	5%
19	1	0	95%	5%	0%
15	2	3	75%	10%	15%
7	5	8	35%	25%	40%
20	0	0	100%	0%	0%
10	6	4	50%	30%	20%
16	2	2	80%	10%	10%
8	8	4	40%	40%	20%
15	1	4	75%	5%	20%
19	0	1	95%	0%	5%
10	1	9	50%	5%	45%
141	24	28			

Dentro de los análisis realizados se evidencia que la mayoría de los servidores públicos que se retiran lo hacen satisfechos en casi todos los aspectos incluidos en la encuesta, pues las respuestas que dan así lo demuestran. De las 240 respuestas esperadas, 141 son satisfactorias, para un porcentaje del 59%.

En este periodo de tiempo las dos respuestas que generan mayor satisfacción son con la entidad y con el salario con el 100 % equivalente a 20 respuestas satisfactorias, en segundo lugar se encuentra el horario de trabajo y relaciones personales con 19 respuestas equivalente al 95%; y por último el cargo que ocupó con 17 respuestas equivalente al 85%.

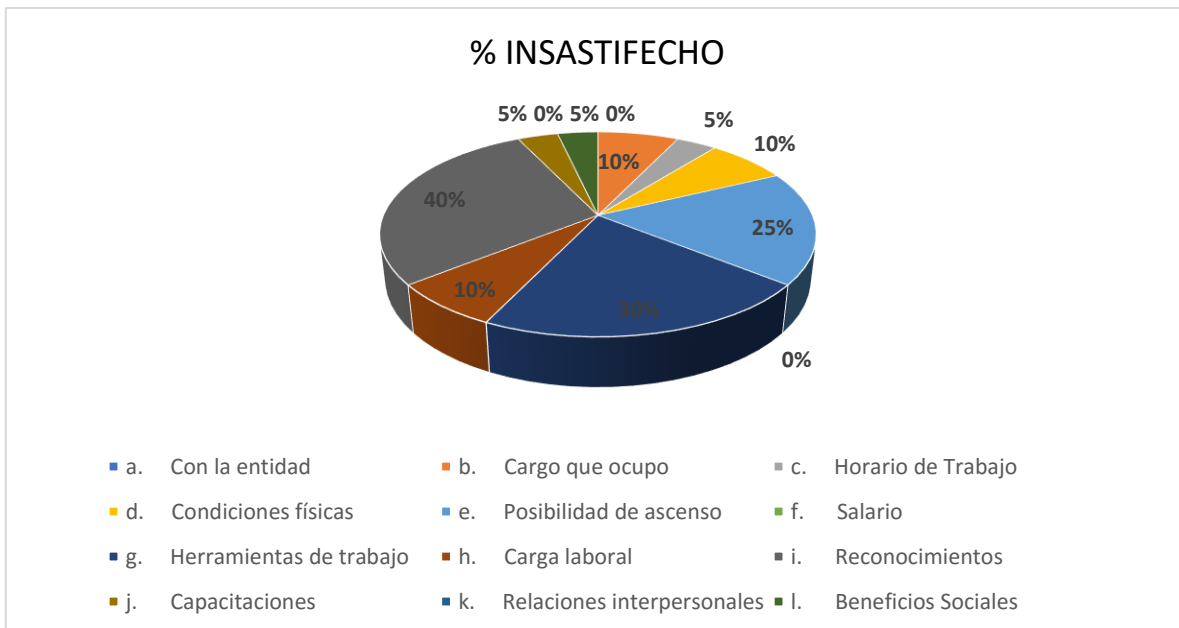
INFORME TERCER TRIMESTRE ENCUESTA DE RETIRO – 2023

Gráfico No.4 – Porcentaje de satisfacción



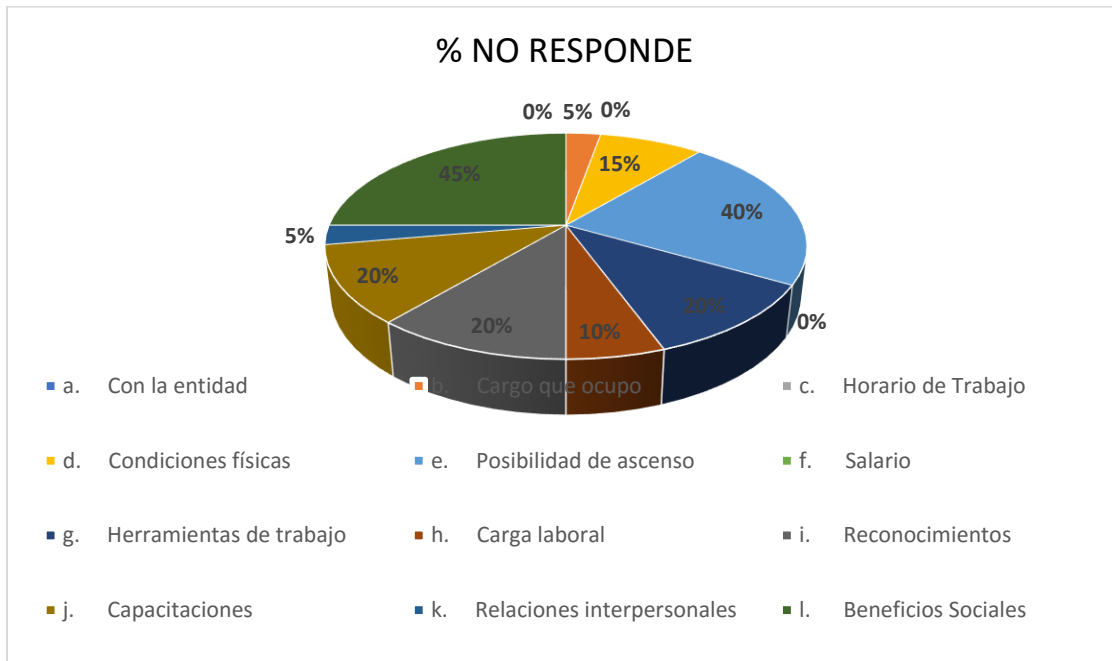
Los factores de insatisfacción recurrentes son: reconocimiento con 8 respuestas negativas equivalentes al 40%; herramientas de trabajo con 6 respuestas que equivalen al 30% y posibilidades de ascenso con 5 respuestas equivalentes al 25%.

Gráfico No.5 - Porcentaje de insatisfacción



Para este trimestre las personas encuestadas marcaron dos respuestas en la opción, No responde, bastante significativas que son beneficios sociales con 9 respuestas equivalente al 45% y posibilidades de ascenso con 8 respuestas que equivalen al 40%.

Gráfico No.6 – Porcentaje de personas que no responden



4. RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES.

A continuación se presenta un cuadro de análisis de la sección 4 de la Encuesta de Retiro, la cual corresponde a recomendaciones y observaciones que hacen a la administración las personas que se retiran; se aclara que esta es una pregunta con respuesta abierta:

Recomendaciones	Observaciones
Fortalecer los procesos administrativos para hacerlos oportunos y eficientes respecto a los remplazos del personal que se retira.	Agradecimientos por la oportunidad de ser parte de la Alcaldía. Los compañeros que se retiraron desde hace años atrás, nunca fueron remplazados lo cual ocasiona sobre cargas de trabajo en los servidores públicos de carrera administrativa
Mejorar las herramientas de trabajo como elementos tecnológicos, computadores, etc.	Agradecimiento por el acompañamiento que se les brinda desde el subproceso de Desvinculación del Talento Humano.
Mejorar los ambientes laborales, realizar más actividades de integración y capacitación en buenas prácticas organizacionales como el trabajo en equipo.	El proceso de Desvinculación laboral es algo bueno para los funcionarios más mayores de edad, pues muchos tienen dificultades para el uso de las herramientas tecnológicas

Recomendaciones	Observaciones
Se deben identificar las debilidades organizacionales y corregirlas a tiempo.	Gratitud absoluta por la oportunidad de haber trabajado en la Alcaldía.
Distribuir mejor el personal nombrado	Gratitud por el acompañamiento a la hora del retiro.

5.CONCLUSIONES

El Subproceso de Desvinculación del Talento Humano ha mejorado por las estrategias de acompañamiento y apoyo a los servidores públicos que se retiran, haciendo más fácil de lograr todo el proceso, esto es algo que comentan los mismos servidores públicos que reciben la atención personalizada cuando vienen a recibir la información. Esta es una estrategia que ha sido direccionada desde la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano y del proceso de Gestión y Desarrollo Humano, con la intención de mejorar los tiempos de respuesta y hacer más amigable todo el proceso.

Se mantienen las tendencias de retiro que se viene realizando desde tiempo atrás, donde las renunciaciones por motivos personales o mejores ofertas de trabajo son el mayor motivo de desvinculación.

El otro aspecto que se evidencia en este informe es que otro tipo de retiro recurrente es por jubilación, situación que debe ser atendida, dado al gran número de servidores públicos que se aproximan a esta situación administrativa, sea por que cumplen con la edad o con las semanas de cotización exigidas para adquirir el derecho a la pensión, pues es deber de la Alcaldía en especial el Departamento Administrativo de Gestión y Desarrollo e Innovación Institucional, proveer el personal suficiente para el buen funcionamiento del Organismo, algo que también se refleja en las recomendaciones y observaciones que hacen los servidores públicos que se retiran.

Observando los indicadores de satisfacción e insatisfacción persisten los de trimestres anteriores, identificando que por lo general la satisfacción de los servidores públicos que se retiran se enfoca en asuntos asociados a condiciones humanas y no a la organización; por ejemplo, siempre resulta ser que terminan satisfechos con la entidad y las relaciones personales que construyen en ella a lo largo de su vida laboral, seguido de capacitaciones y el salario. Según lo manifiestan las mismas personas que se retiran, se da más como una muestra de gratitud de personas que trabajaron durante décadas en la Alcaldía y comentan que no van hablar mal de la entidad que les dio la oportunidad de ser parte de ella.

El otro aspecto que siempre se visualiza en los resultados de la encuesta como una insatisfacción son las debilidades de la Alcaldía para atender las sedes descentralizadas, pues por lo general los servidores públicos que se encuentran en dichos lugares, se quejan del deterioro y el abandono en el que se encuentran al no tener ni contar con los recursos necesarios para realizar sus funciones y tareas.

Otra debilidad identificada permanente es la de los ambientes laborales conflictivos, asociados a dinámicas de relación y comunicación entre servidores públicos y contratistas o empleados de libre nombramiento y remoción (nivel directivo), pues en muchos casos unos descalifican a otros o se culpan por los errores cometidos o simplemente no existen buenas relaciones personales ni de comunicación entre ellos.

Dentro del concepto de la dimensión humana, la mayoría de los servidores públicos se retiran agradecidos y con la satisfacción de todo lo que han logrado gracias a pertenecer a la Alcaldía de Cali, el sentimiento de realización personal y el deber cumplido, es superior a la queja o la inconformidad, algunos se van tristes de la entidad porque consideran que su vida laboral ha terminado junto con su vida social.

Atentamente



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

Proyectó: Jhon Henry Collazos Cortés – Contratista