

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: enero de 2024

RESPONSABLES:

Lilia Marleny Camargo Segura - Profesional Especializado
Proceso Gestión y Desarrollo Humano
Subproceso de Desvinculación Laboral del Talento Humano

Alexander Quintero Rojas - Técnico Operativo (e)

OBJETIVO DEL INFORME:

Realizar seguimiento trimestral y análisis de las causales de desvinculación laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional - Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como objetivo gestionar todo lo concerniente al talento humano en las diferentes etapas de su ciclo de vida, como son: Ingreso, Desarrollo y Retiro. Esta última etapa se encuentra a cargo del Proceso Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso de Desvinculación del Talento Humano.

Al momento de la desvinculación se solicita al funcionario que diligencie la Encuesta de Retiro. 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.

Ésta se presenta en un formato con su correspondiente instructivo y consta de cuatro secciones. A través de ella se recolecta información personal del servidor público, tipos y motivos de retiro, el grado de satisfacción con la entidad y, por último, las recomendaciones y observaciones que el servidor considere relevante para el mejoramiento continuo del servicio, el ambiente laboral y la calidad de vida de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Las cuatro secciones de la encuesta están distribuidas de la siguiente manera:

- a) Sección uno: Datos personales del funcionario que se desvincula de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

- b) Sección dos:
- Tipo de retiro, única respuesta y consta de catorce (14) opciones elegibles.
 - Motivo de retiro (complementa la pregunta anterior), el funcionario puede elegir una o más respuestas, de trece (13) posibles.
- c) Sección tres: Grado de satisfacción, cuenta con doce (12) aspectos, donde se puede indicar entre satisfecho (S), insatisfecho (I) o no responde (NR).
- d) Sección cuatro: Recomendaciones para el mejoramiento del servicio, y observaciones generales. Respuestas abiertas.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente informe se elabora con el objetivo de hacer 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 cuarto trimestre de la vigencia 2023.

Para este periodo que comprende los meses de octubre, noviembre y diciembre, 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.

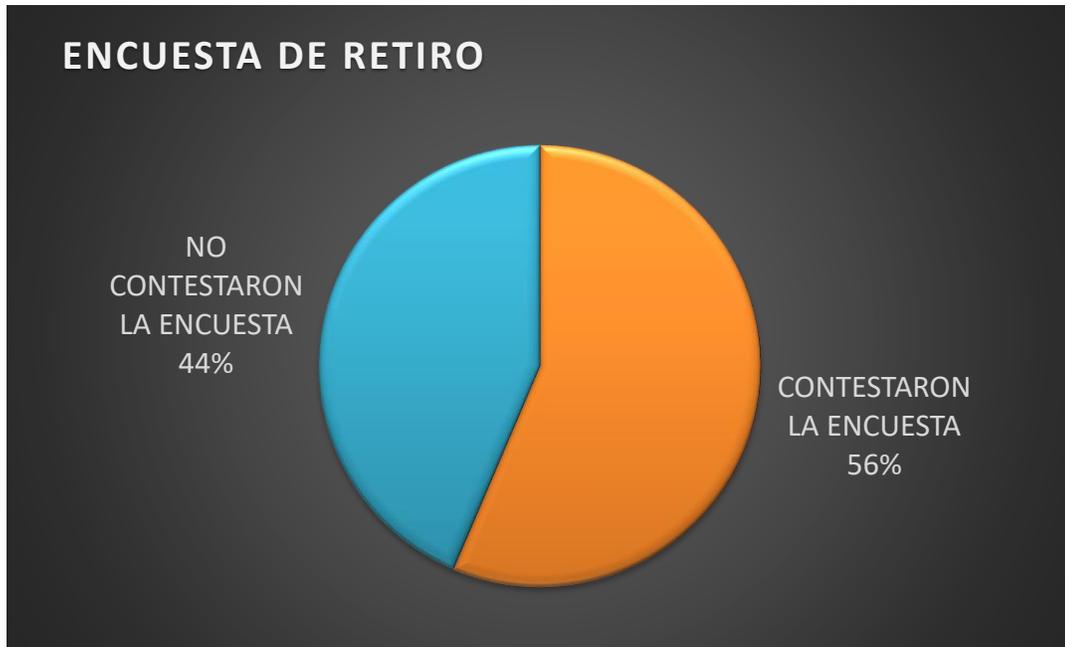
El Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el seguimiento al retiro de treinta y nueve (39) funcionarios de la entidad en el presente trimestre, como se muestra a continuación (Tabla No.1). Veintidós (22) funcionarios diligenciaron la encuesta, dieciséis (16) no lo hicieron, y un (1) funcionario se desvincula por fallecimiento.

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

CONTESTARON LA ENCUESTA	22
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	16
FALLECIDO	1
TOTAL DESVICULADOS	39

Teniendo en cuenta que de los treinta y nueve funcionarios desvinculados hubo un fallecimiento, se tuvo como referencia treinta y ocho (38) personas para el diligenciamiento de la Encuesta de Retiro. Con estos datos se obtuvo que el 56% de personas desvinculadas diligenciaron y enviaron el documento; en tanto que el 44% no lo hizo.

Grafica No.1 – Porcentaje de desvinculados que contestaron la encuesta



Cabe mencionar que a todas las personas desvinculadas se les envió la encuesta y se les realizó recordatorio mediante correos electrónicos, o llamadas telefónicas para solicitar el diligenciamiento de la encuesta de retiro.

a) Tipos de retiro:

Después de tabular y consolidar la información arrojada por las veintidós (22) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis, donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes, con los siguientes tipos de retiro.

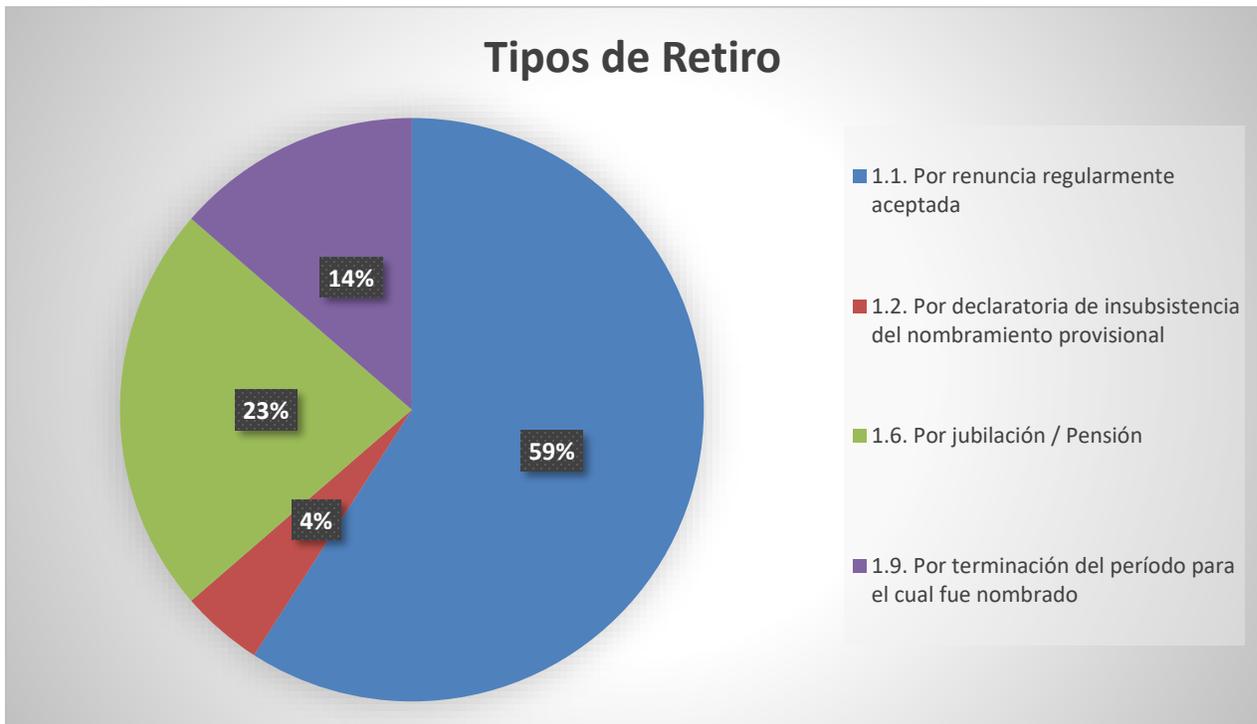
Es importante tener en cuenta que son catorce (14) tipos de retiro que se pueden seleccionar en la encuesta, sin embargo, de acuerdo a las respuestas obtenidas en este trimestre, se presentaron principalmente cuatro (4) causales de retiro, como se observa en la siguiente tabla.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

Tabla No.2 - Tipo de retiro

1. TIPO DE RETIRO	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	%
1.1. Por renuncia regularmente aceptada	2	0	11	13	59%
1.2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional	0	1	0	1	5%
1.6. Por jubilación / Pensión	3	1	1	5	23%
1.9. Por terminación del período para el cual fue nombrado	0	0	3	3	14%
TOTAL DE ENCUESTAS	5	2	15	22	100%

Gráfico No.2 – Tipo de retiro



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

En el gráfico se observa que la renuncia regularmente aceptada representa el 59% del total de las desvinculaciones del trimestre, seguido de jubilación y terminación del periodo por el cual fue nombrado, con un 23% y un 14% respectivamente, por último, se produjo una desvinculación por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional, que equivale al 4% del total.

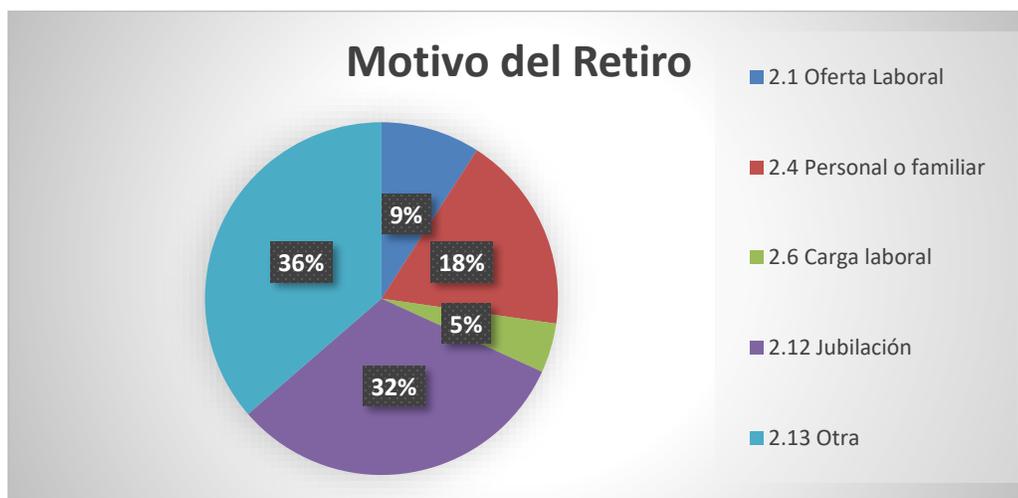
b) Motivo del retiro

En la Encuesta de Retiro hay trece (13) opciones como motivo por el cual se desvincula el funcionario de la entidad, se puede elegir una o más, de acuerdo a su situación. En las respuestas obtenidas en este trimestre, los encuestados seleccionaron cinco (5) de las opciones disponibles.

Tabla No.3 - Motivo de Retiro

2. MOTIVO POR EL QUE SE RETIRA DE LA ENTIDAD	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	%
2.1 Oferta Laboral	0	0	2	2	9%
2.4 Personal o familiar	0	0	4	4	18%
2.6 Carga laboral	1	0	0	1	5%
2.12 Jubilación	3	1	3	7	32%
2.13 Otra	0	0	8	8	36%
TOTAL DE ENCUESTAS	4	1	17	22	100%

Gráfico No. 3 – Motivo de retiro



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

En el gráfico se observa que los dos motivos de retiro con mayor porcentaje para este trimestre son: Otra con el 36% (permite al encuestado indicar una razón que no se encuentre dentro de las opciones dadas) y Jubilación con el 32%. El tercer motivo con un porcentaje importante entre los desvinculados fue por causa personal o familiar con el 18%. Para finalizar, los dos motivos con menor peso porcentual fueron en su orden oferta laboral con el 9% de los encuestados y carga laboral con el 5% que equivale a una persona.

La opción Otra fue elegida por ocho (8) personas que se desvincularon, estas indicaron que el motivo fue:

- Terminación periodo de gobierno (cinco)
- Renuncia (dos)
- Insubsistencia (uno)

ANÁLISIS DE LAS RAZONES DE RETIRO

Para este último trimestre se esperaba, como efectivamente sucedió, que la mayor causal de retiro sería la renuncia, dado que el período de gobierno del Alcalde Jorge Iván Ospina culminaba el 31 de diciembre de 2023.

El segundo segmento más representativo es la renuncia por pensión de vejez. En este segmento vale la pena aclarar que a 31 de diciembre 2024 existen en la planta de personal 303 mujeres con requisitos de pensión; es decir, edad de 57 años o más y 1300 semanas de cotización, quienes se irán desvinculando a medida que decidan hacerlo, dado que el servidor público puede acogerse a la edad de retiro forzoso y continuar laborando hasta los 70 años.

En lo que respecta a los hombres, existen en la planta de personal de recursos propios 290 hombres que cumplieron los requisitos para retiro por pensión; es decir, 62 años de edad y 1300 semanas de cotización en el sistema de seguridad social; quienes se irán a medida que tomen esta decisión.

En total se cuenta con 593 servidores públicos que se pueden retirar por renuncia por pensión de vejez.

En cuanto al retiro forzoso el artículo 2.2.11.1.7 de la Ley 1821 de 2016 señala:

“(…) Artículo 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.”(…)

Actualmente en la Alcaldía de Cali, en edad de retiro forzoso se encuentran 16 mujeres y 27 hombres, para un total de 43 personas. Estos servidores públicos deberán ser

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

retirados del servicio, conforme lo establece la ley, dado que cumplen con la edad máxima laboral en las entidades públicas.

Considerando que la norma establece las causales de retiro en el servicio público, no se requiere un plan de mejora que permita enriquecer y replantear los métodos y procesos ya existentes para la retención de talento humano en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, dado que para las entidades públicas las causales de retiro se encuentran establecidas claramente en la Ley 909 de 2004 en su artículo 41, como se transcribe a continuación:

“(…) ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada; Sentencia C-501 de 2005 (Reglamentado por el Decreto Nacional 3543 de 2004)
- d) Por renuncia regularmente aceptada;
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por supresión del empleo;
- m) Por muerte;
- n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Es importante tener en cuenta las recomendaciones que hacen los servidores públicos que se retiran para que estas se constituyan en insumos para mejorar las condiciones laborales. Es de resaltar que la mayor parte de personas se sienten muy satisfechas con el salario, reconocen que gracias a la oportunidad laboral en la Alcaldía de Cali tienen calidad de vida junto con su familia.

Uno de los temas que más recomendaciones tiene se relaciona con la capacitación, pues los servidores que se retiran manifiestan que no recibieron suficientes capacitaciones que contribuyeran a contar con los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo y el que se necesitaban para obtener ascensos (encargos); básicamente la formación la hicieron con recursos propios.

Es pertinente aclarar que la Ley 1960 de 2019 establece la forma de ascender en la carrera administrativa; a través de encargo o de concurso para ascenso; es decir, el tema de que los servidores públicos mejoren los ingresos no es discrecional de la Alcaldía de

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

Cali, sino que ésta debe atemperarse a los señalado en la norma:

“(…) ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

ARTÍCULO 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos. (…)!

Las acciones que debe emprender la Alcaldía de Cali deberán estar encaminadas a garantizar los recursos financieros para que se lleve a cabo el concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y que éste sea la oportunidad de ascender los servidores públicos de carrera administrativa y permanecer en el empleo los servidores públicos provisionales que tendrán que presentarse y ganar el concurso para no ser declarados insubsistentes.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

Más que hacer un análisis de las causales de retiro se deben diseñar acciones que permitan incluir las recomendaciones de los servidores públicos que se retiran, y que se encuentren atemperadas a la norma, dado que la Alcaldía solo puede hacer lo que la ley le permite.

GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

En la siguiente tabla se muestran las respuestas de la sección tres (3) de 22 Encuestas de Retiro.

Tabla No. 4 – Grado de satisfacción

Opción	TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL		
	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE
a	21	1	0	22	95%	5%	0%
b	21	1	0	22	95%	5%	0%
c	22	0	0	22	100%	0%	0%
d	19	3	0	22	86%	14%	0%
e	15	3	4	22	68%	14%	18%
f	22	0	0	22	100%	0%	0%
g	15	5	2	22	68%	23%	9%
h	17	5	0	22	77%	23%	0%
i	15	5	2	22	68%	23%	9%
j	20	1	1	22	91%	5%	5%
k	21	0	1	22	95%	0%	5%
l	21	1	0	22	95%	5%	0%
	229	25	10	264	87%	9%	4%

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 264 respuestas esperadas, 229 son satisfactorias, para un porcentaje del 87%

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

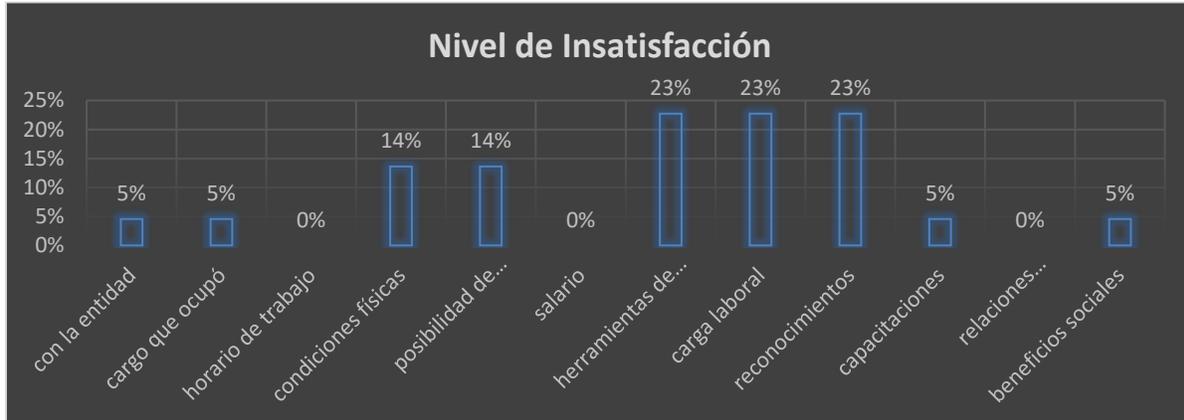
En este trimestre el nivel de satisfacción de todos los aspectos es superior al 65%. Los dos aspectos que generaron mayor satisfacción fueron el salario y el horario de trabajo con el 100 % equivalente a 22 respuestas satisfactorias. En segundo lugar, se encuentra la satisfacción con la entidad, el cargo que ocupó, las relaciones interpersonales y los beneficios sociales con el 95% que equivalen a 21 respuestas satisfactorias. El tercer lugar de satisfacción lo ocupó las capacitaciones con el 91% que significan 20 respuestas satisfactorias. En cuarto lugar, se encuentran las condiciones físicas con el 86% de satisfacción que corresponde a 19 respuestas positivas. El quinto lugar lo ocupa la satisfacción con la carga laboral con 17 respuestas satisfactorias que equivale al 77%. El sexto lugar lo comparten la posibilidad de ascenso, las herramientas de trabajo y los reconocimientos con el 68% de respuestas que corresponden a 15 respuestas positivas.

Gráfico No.4



El nivel de insatisfacción en este trimestre estuvo por debajo del 25%. Los factores más representativos son: herramientas de trabajo, carga laboral y reconocimientos con 23% respectivamente, equivalente a 5 respuestas negativas. También están condiciones físicas y posibilidad de ascenso con el 14% en ambos aspectos, que corresponden a 3 respuestas negativas cada uno.

Gráfico No.5

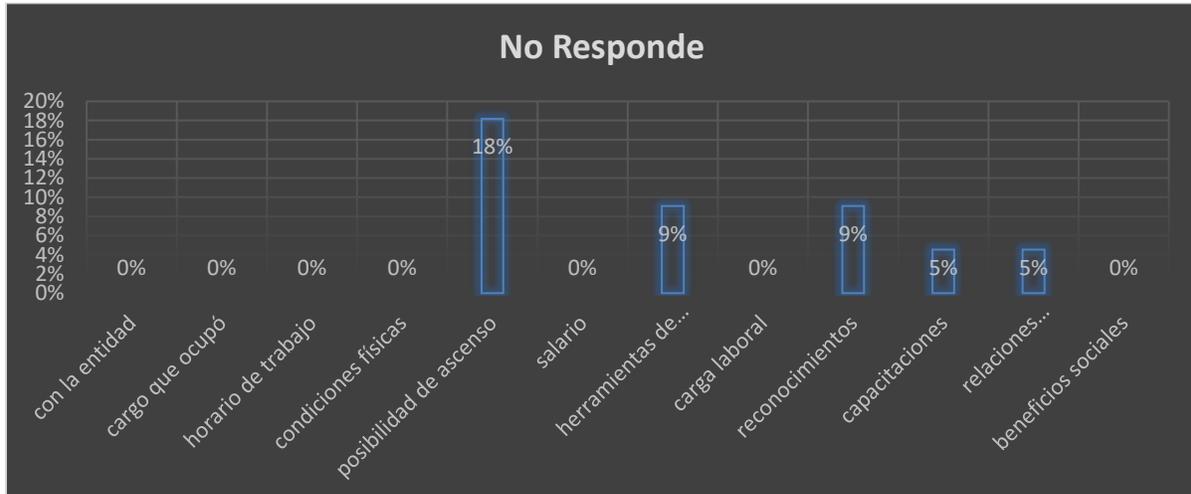


Como se indicó en la introducción, en la sección tres, el encuestado tiene la posibilidad de marcar como No Responde en cada uno de los doce (12) aspectos que miden la satisfacción del personal desvinculado con la entidad.

Para este trimestre el aspecto más seleccionado en esta opción fue la posibilidad de ascenso con el 18% correspondiente a 4 respuestas, y un poco mas abajo, herramientas de trabajo y reconocimientos obtuvieron un 9% cada uno, equivalente a dos respuestas.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

Gráfico No.6



En la siguiente tabla se muestran las respuestas de la sección tres (3) de 22 Encuestas de Retiro.

Tabla No. 4 – Grado de satisfacción

Opción	TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL		
	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE
a	21	1	0	22	95%	5%	0%
b	21	1	0	22	95%	5%	0%
c	22	0	0	22	100%	0%	0%
d	19	3	0	22	86%	14%	0%
e	15	3	4	22	68%	14%	18%
f	22	0	0	22	100%	0%	0%
g	15	5	2	22	68%	23%	9%
h	17	5	0	22	77%	23%	0%
i	15	5	2	22	68%	23%	9%
j	20	1	1	22	91%	5%	5%
k	21	0	1	22	95%	0%	5%
l	21	1	0	22	95%	5%	0%
	229	25	10	264	87%	9%	4%

Dentro de los análisis realizados se evidencia que la mayoría de los servidores públicos

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2023

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 264 respuestas esperadas, 229 son satisfactorias, para un porcentaje del 87%.

En este trimestre el nivel de satisfacción de todos los aspectos es superior al 65%. Los dos aspectos que generaron mayor satisfacción fueron el salario y el horario de trabajo con el 100 % equivalente a 22 respuestas satisfactorias. En segundo lugar, se encuentra la satisfacción con la entidad, el cargo que ocupó, las relaciones interpersonales y los beneficios sociales con el 95% que equivalen a 21 respuestas satisfactorias. El tercer lugar de satisfacción lo ocupó las capacitaciones con el 91% que significan 20 respuestas satisfactorias. En cuarto lugar, se encuentran las condiciones físicas con el 86% de satisfacción que corresponde a 19 respuestas positivas. El quinto lugar lo ocupa la satisfacción con la carga laboral con 17 respuestas satisfactorias que equivale al 77%. El sexto lugar lo comparten la posibilidad de ascenso, las herramientas de trabajo y los reconocimientos con el 68% de respuestas que corresponden a 15 respuestas positivas.

Gráfico No.4



El nivel de insatisfacción en este trimestre estuvo por debajo del 25%. Los factores más representativos son: herramientas de trabajo, carga laboral y reconocimientos con 23% respectivamente, equivalente a 5 respuestas negativas. También están condiciones físicas y posibilidad de ascenso con el 14% en ambos aspectos, que corresponden a 3 respuestas negativas cada uno.

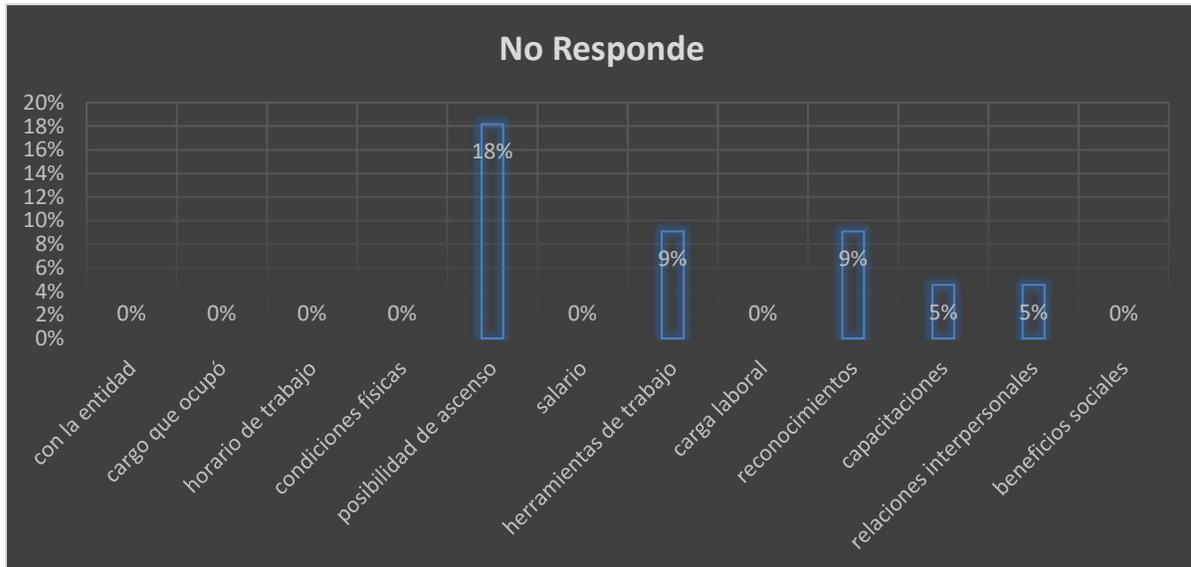
Gráfico No.5



Como se indicó en la introducción, en la sección tres, el encuestado tiene la posibilidad de marcar como “No Responde” en cada uno de los doce (12) aspectos que miden la satisfacción del personal desvinculado con la entidad.

Para este trimestre el aspecto más seleccionado en esta opción fue la posibilidad de ascenso con el 18% correspondiente a 4 respuestas, y un poco más abajo, herramientas de trabajo y reconocimientos obtuvieron un 9% cada uno, equivalente a dos respuestas.

Gráfico No.6



RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES.

A continuación, se presenta 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
Se requiere mayor acompañamiento institucional en el campo
Se requiere mayor compromiso del personal contratista en lo laboral
Se requiere que los contratistas sean vinculados como provisionales
Es necesario mejorar las instalaciones
Se requiere mejorar la posibilidad de ascenso
Verificar carga de trabajo, condiciones de puesto de trabajo
Se requiere apoyo psicológico para el personal de tránsito
Se debe mejorar la intervención en los procesos con la comunidad
Fortalecer el servicio de transporte para garantizar a lugares de difícil acceso
Mejorar las herramientas de trabajo
Mejorar servidores para que el sistema SAP sea más efectivo para la atención a los usuarios
Se recomienda mejorar el uso y apropiación de las directrices entregadas por el DATIC en relación a las copias de respaldo, inventarios y licenciamiento
Fortalecer los procesos de Talento Humano y gestión del conocimiento

Observaciones
Agradecimientos por los años de servicio en la Alcaldía de Cali
Es necesario que en la Secretaría de Movilidad los grados de los cargos en propiedad estén de acuerdo a la ley
Se requiere incrementar el presupuesto asignado para cumplir a cabalidad con las metas y objetivos trazados en el Plan de Desarrollo de la ciudad
Es necesario contratar un equipo jurídico para contestar a los requerimientos de los entes externos de control

CONCLUSIONES

En este trimestre, se presentaron treinta y nueve (39) desvinculaciones, de las cuales se cuenta con la Encuesta de Retiro de veintidós (22) personas que cumplieron con el compromiso del diligenciamiento y entrega.

De los tipos de desvinculación se pudo observar que la renuncia regularmente aceptada es la que cuenta con mayor participación, jalonada por el cambio de gobierno, ya que en su mayoría se trató de renunciaciones de secretarios y subsecretarios de despacho, jefes de oficina, asesores y subdirectores, todos con cargos de libre nombramiento y remoción.

Es importante mencionar que la desvinculación por terminación del periodo por el cual fue nombrado, que fue seleccionada por tres de los encuestados, se trata realmente de una renuncia regularmente aceptada que se da por las mismas causas anteriormente expuestas.

La jubilación fue la segunda causa de desvinculación en este periodo, como se ha mencionado en otras oportunidades, es necesario que esas vacantes sean cubiertas lo más pronto posible para evitar la afectación en la prestación del servicio.

En cuanto al motivo de retiro, que sirve como complemento al tipo de retiro, se observa que a pesar que se seleccionaron cinco (5) opciones por los encuestados, estas no son el motivo real que los llevó a retirarse de la entidad. Esto, porque las razones por las cuales se desvincularon, son la renuncia aceptada (debido al cambio de gobierno) y jubilación.

La información que se obtuvo con los indicadores de satisfacción e insatisfacción, muestra que las personas se retiran satisfechas con la mayoría de los doce aspectos que se consultan en la encuesta. Entre esos aspectos se encuentran; el salario, el horario laboral, con la entidad, las relaciones interpersonales, los beneficios sociales, su cargo, las capacitaciones y las condiciones físicas, todas estas por encima del

80% de satisfacción.

En cuanto a la insatisfacción, los niveles más altos estuvieron con las herramientas de trabajo, la carga laboral y los reconocimientos, todos con el 23%, que representa a cinco (5) funcionarios.

Un caso especial es el aspecto de la posibilidad de ascenso que tuvo el nivel de satisfacción más bajo, con el 68%, pero en el nivel de insatisfacción obtuvo el 14%, esto porque el 18% de los encuestados se abstuvo de marcar como satisfecho o insatisfecho.

En las recomendaciones se concluye que estas se convierten en una extensión de los aspectos que se dan como insatisfactorios en la sección tres de la encuesta, y utilizan la opción para ampliar su inconformismo.

Por su lado, las observaciones se utilizaron para solicitar ajustes en algunos aspectos de la entidad y en otros casos para agradecer a la entidad por los años de trabajo.

Es importante entonces, trabajar en los aspectos que obtuvieron mayor nivel de inconformismo y a su vez continuar fortaleciendo todo lo positivo que ofrece la entidad a sus servidores públicos.

Atentamente,



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