

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: abril de 2024

RESPONSABLES:

Frank Silva Vallecilla – Profesional Universitario
Alexander Quintero Rojas - Técnico Operativo (e)

Proceso Gestión y Desarrollo Humano
Subproceso de Desvinculación Laboral del Talento Humano

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.

Desde la operatividad de la formalización de la desvinculación, se solicita al funcionario que diligencie la Encuesta de Retiro, siendo esta, un instrumento de recolección información, tomada esta como herramienta de análisis estadístico de los datos y hechos de retiro, en la cual se consigna 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 relevantes 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.

Actualmente, la técnica de recolección de la información es el cuestionario, el cual se encuentra en el formato de registro denominado según la plataforma Daruma, como Encuesta de Retiro el siguiente código: MATH02.06.06 P004.F001 Versión 004.

Con el propósito de garantizar que la encuesta sea fácil de comprender, para su diligenciamiento, se cuenta con instructivo el cual consta de cuatro secciones. A través de ella se

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

Tomando como referente la información contenida en los formatos de encuesta de retiro, se hace necesario mencionar, que se realizó la respectiva consolidación de la información, con el objetivo de realizar un análisis de causas, obteniendo la información por cada uno de las secciones, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Sección uno: Datos personales del funcionario que se desvincula de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali
- 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 primer trimestre de la vigencia 2024.

Para este periodo que comprende los meses de enero, febrero y marzo, 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 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.

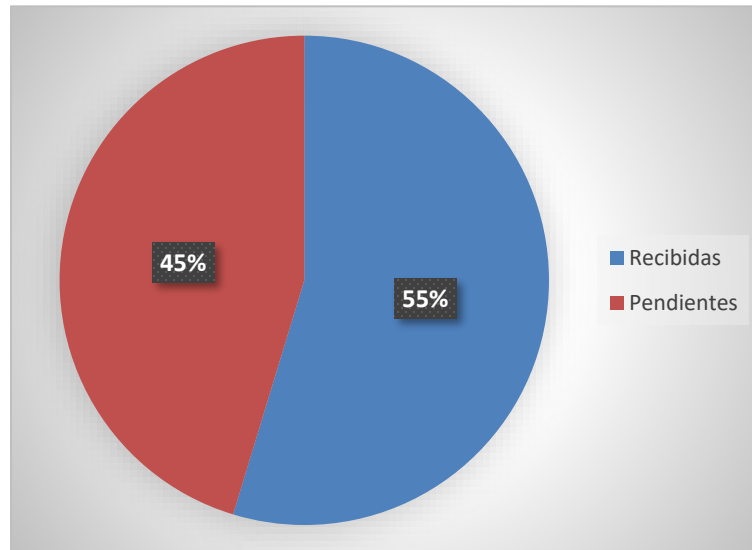
El Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el seguimiento al retiro de ciento diecisiete (117) funcionarios de la entidad en el presente trimestre, como se muestra a continuación (Tabla No.1). Sesenta y cuatro (64) funcionarios diligenciaron la encuesta y cincuenta y tres (53) no lo hicieron.

Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas primer trimestre de 2024

CONTESTARON LA ENCUESTA	64
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	53
TOTAL DESVICULADOS	117

Con estos datos se obtuvo que el 55% de las personas desvinculadas diligenciaron y enviaron el documento; en tanto que el 45% no lo hizo.

Gráfico 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 sesenta y cuatro (64) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis, donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes.

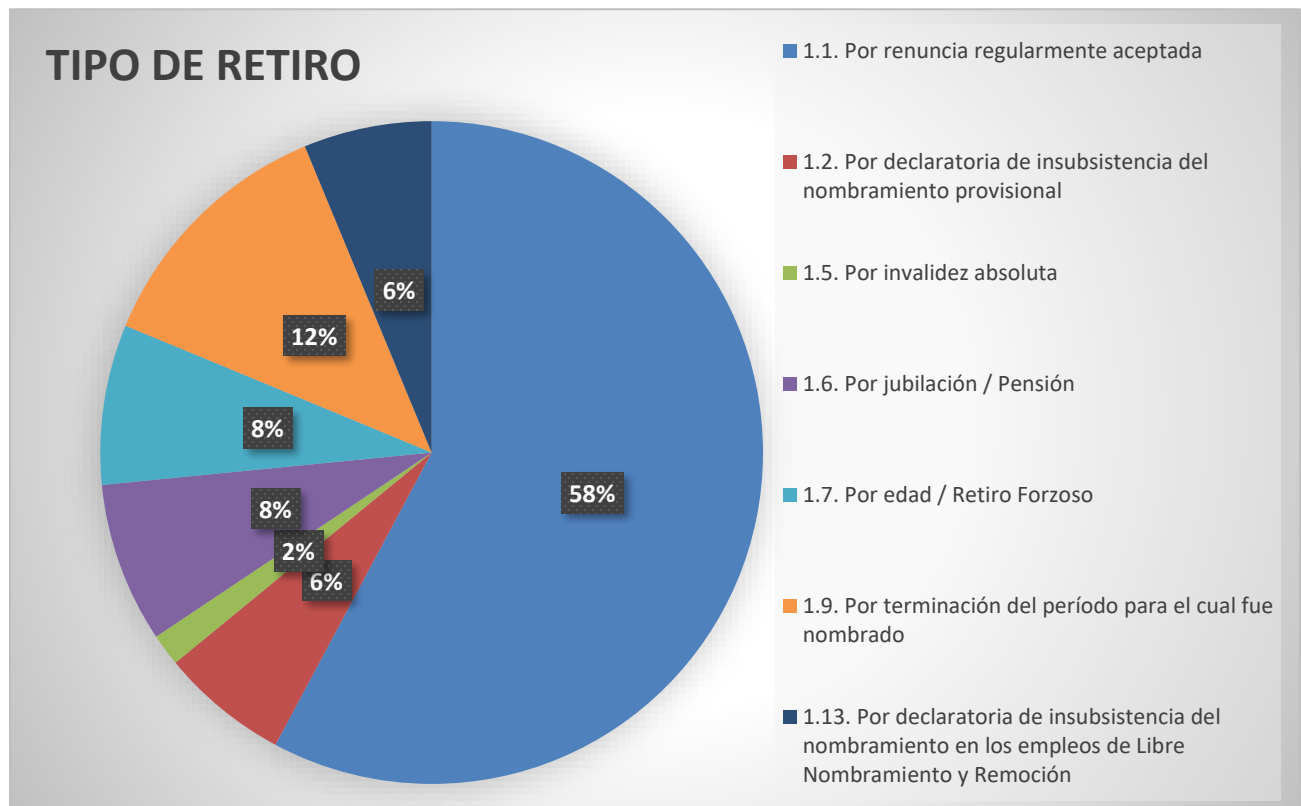
Es importante tener en cuenta que son catorce (14) los tipos de retiro que se pueden seleccionar en la encuesta, sin embargo, de acuerdo a las respuestas obtenidas en este trimestre, se presentaron siete (7) causales de retiro, como se observa en la siguiente tabla.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

Tabla No.2 - Tipo de retiro

1. TIPO DE RETIRO	No. DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
OPCIÓN DE RESPUESTA	ENERO	FEBRERO	MARZO	TOTAL	%
1.1. Por renuncia regularmente aceptada	35	2		37	58%
1.2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional	4			4	6%
1.5. Por invalidez absoluta	0		1	1	2%
1.6. Por jubilación / Pensión	2		3	5	8%
1.7. Por edad / Retiro Forzoso	5			5	8%
1.9. Por terminación del período para el cual fue nombrado	8			8	13%
1.13. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de Libre Nombramiento y Remoción	4			4	6%
TOTAL DE ENCUESTAS	58	2	4	64	100%

Gráfico No.2 – Tipo de retiro



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

En el gráfico No. 2 se observa que la renuncia regularmente aceptada representa el 58% del total de las desvinculaciones del trimestre. En segundo lugar, con un 12%, se encuentra la terminación del periodo por el cual fue nombrado. Por su parte el retiro forzoso por edad y la jubilación representan cada una el 8%. Por declaratoria de insubsistencia en nombramiento provisional y libre nombramiento y remoción se tuvo el 6% en ambos casos. Finalmente, por invalidez absoluta, se presentó un caso de retiro en el mes de marzo, que representa el 2% del total de encuestados.

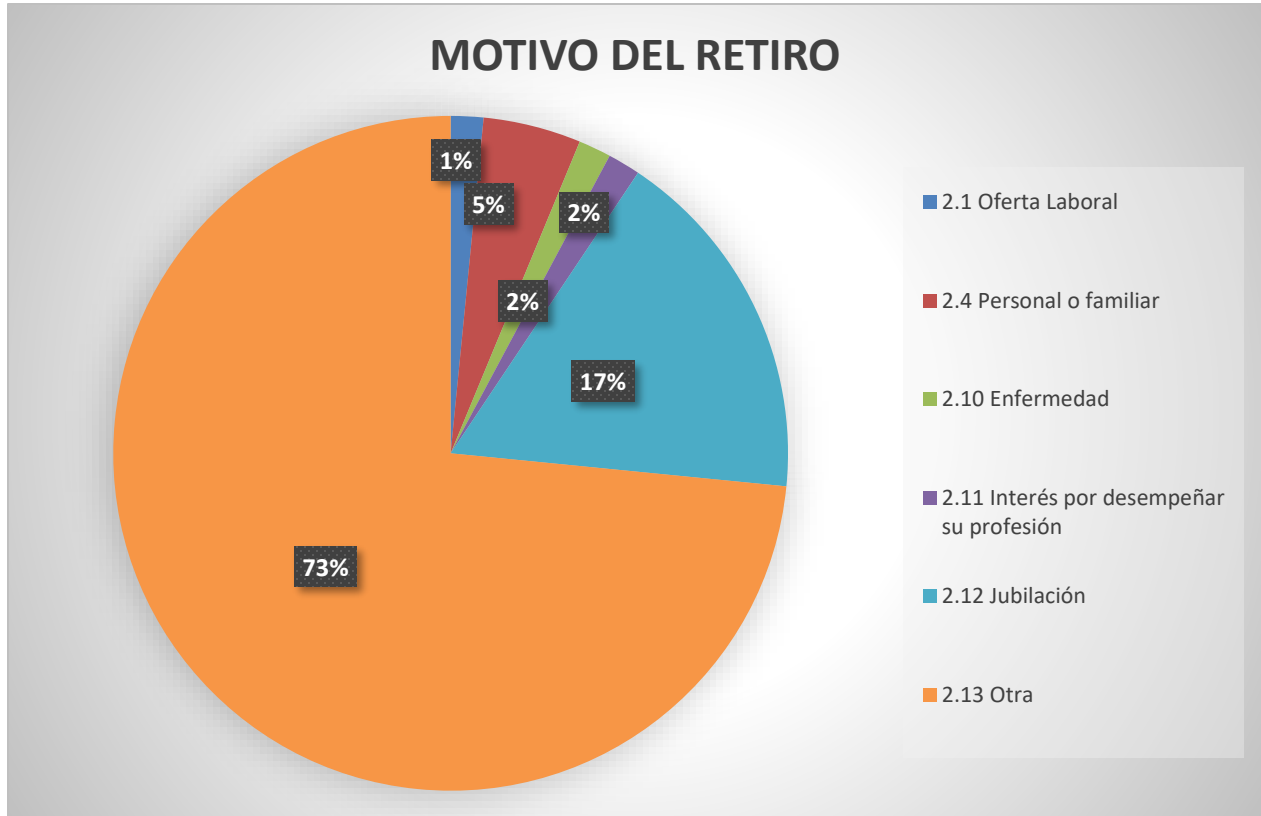
b) Motivo del retiro

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 seis (6) de las opciones disponibles.

Tabla No.3 - Motivo de Retiro

2. MOTIVO POR EL QUE SE RETIRA DE LA ENTIDAD	No. DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
	OPCIÓN DE RESPUESTA	ENERO	FEBRERO	MARZO	TOTAL
2.1 Oferta Laboral	1			1	2%
2.4 Personal o familiar	3			3	5%
2.10 Enfermedad			1	1	2%
2.11 Interés por desempeñar su profesión	1			1	2%
2.12 Jubilación	8		3	11	17%
2.13 Otra	45	2		47	73%
TOTAL DE ENCUESTAS	58	2	4	64	100%

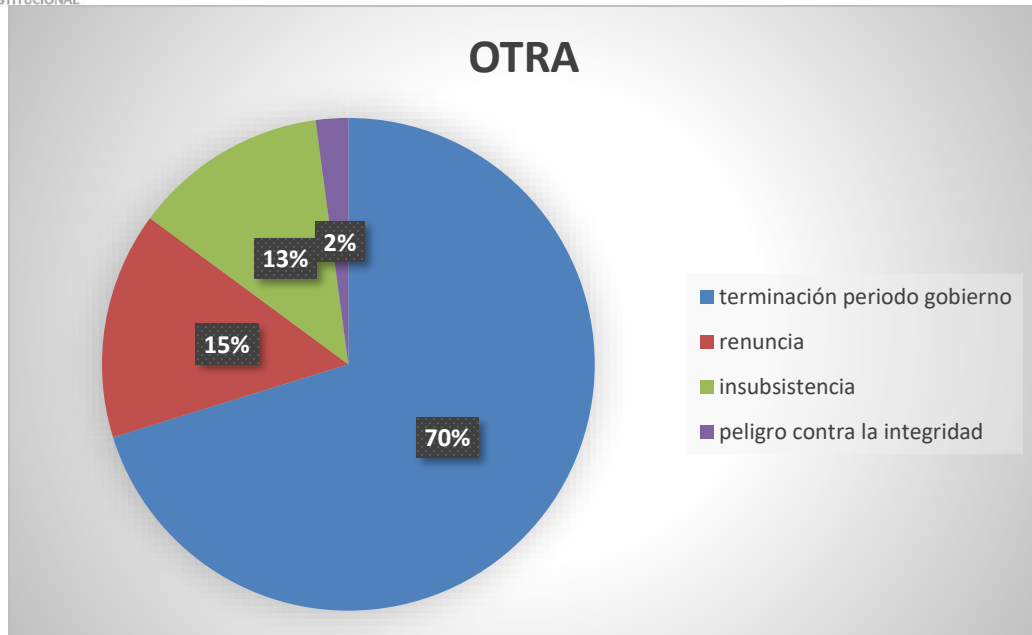
Gráfico No. 3 – Motivo de retiro



En el gráfico No. 3 se observa que el motivo de retiro con mayor porcentaje para este trimestre es la opción Otra con el 73% (permite al encuestado indicar una razón que no se encuentre dentro de las opciones dadas). En segundo lugar, se encuentra Jubilación con el 17%. Personales o familiares, es el tercer motivo con el 5% de los encuestados. Por su parte interés por desempeñar la profesión y enfermedad representan el 2% cada una. Finalmente, oferta laboral es el 1% del total de los encuestados.

La opción Otra fue elegida por cuarenta y siete (47) personas que se desvincularon, estas indicaron que el motivo fue:

terminación periodo gobierno	33
renuncia	7
insubsistencia	6
peligro contra la integridad	1



ANÁLISIS DE LAS RAZONES (CAUSAS) DE RETIRO

Tomando como referencia los sesenta y cuatro (64) funcionarios que diligenciaron la encuesta de retiro, se obtuvo que cuarenta y tres (43) de ellos presentaron su renuncia a la entidad, lo cual representa el 67% del total. De esas cuarenta y tres (43) renunciaciones, treinta y nueve (39) se dieron por cambio de gobierno (libre nombramiento y remoción), las cuatro (4) renunciaciones restantes fueron por las siguientes razones:

- Dos renunciaciones de funcionarios de carrera administrativa, una por oferta laboral y la otra por interés en desempeñar su profesión (odontólogo).
- Una renunciación en empleo de naturaleza temporal (agente de tránsito), quien manifestó que se retira del cargo por temor a situaciones que atenten contra su integridad física.
- Una renunciación en empleo de naturaleza periodo de prueba (inspector de policía) quien no desea continuar en el cargo, no brinda más información.

Del total de los encuestados, doce (12) fueron declarados insubsistentes, que equivale al 19% del total que presentaron la encuesta. Todos ellos tenían vinculación de libre nombramiento y remoción.

Es decir que, cincuenta y un (51) funcionarios que presentaron la encuesta de retiro, se desvincularon de la entidad por cambio de gobierno, ya sea porque presentaron su renuncia protocolaria, o porque su cargo fue declarado insubsistente. Lo cual equivale al 79% del total.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

Las nueve (9) desvinculaciones restantes fueron cinco (5) jubilaciones y cuatro (4) retiros forzosos por edad.

GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

En la siguiente tabla se muestran las respuestas de la sección tres (3) de las 64 Encuestas de Retiro recibidas en el trimestre.

Tabla No. 4 – Grado de satisfacción

Opción	TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL		
	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE
a	59		5	64	92%	0%	8%
b	63	1		64	98%	2%	0%
c	60	2	2	64	94%	3%	3%
d	53	7	4	64	83%	11%	6%
e	41	6	17	64	64%	9%	27%
f	62		2	64	97%	0%	3%
g	51	9	4	64	80%	14%	6%
h	51	8	5	64	80%	13%	8%
i	44	10	10	64	69%	16%	16%
j	51	6	7	64	80%	9%	11%
k	55	4	5	64	86%	6%	8%
l	52	2	10	64	81%	3%	16%
	642	55	71	768	84%	7%	9%

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 recibidas así lo demuestran. De las 768 respuestas obtenidas, 642 son satisfactorias, para un porcentaje del 84%.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

En este trimestre el nivel de satisfacción de todos los aspectos es superior al 60% (Gráfico No. 4). Los aspectos que generaron mayor satisfacción, con porcentajes mayores al 90% fueron, en su orden, el cargo que ocupó con el 98%, el salario con el 97%, el horario de trabajo con el 94% y con la entidad el 92%.

Un poco mas abajo en términos porcentuales, pero con alto nivel de satisfacción, se encuentran; relaciones interpersonales con el 86%, condiciones físicas con el 83%, beneficios sociales con el 81% y en cuanto a herramientas de trabajo, carga laboral y capacitaciones obtuvieron el 80% de satisfacción.

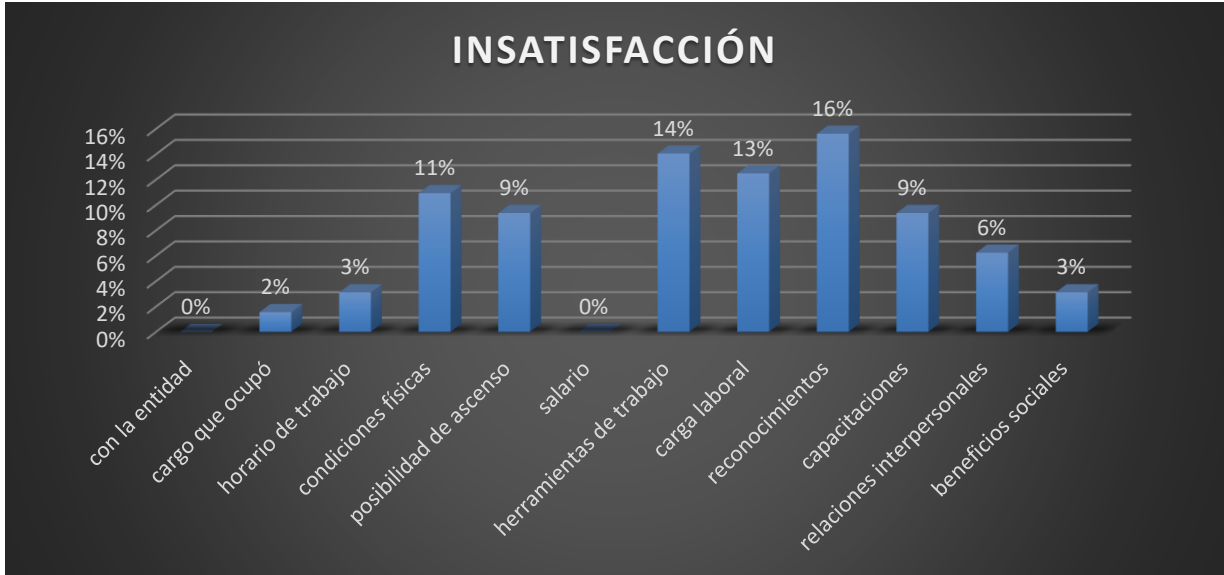
Mas relegados con un porcentaje de 69% y 64% se encuentran los reconocimientos y la posibilidad de ascenso.

Gráfico No.4



El nivel de insatisfacción en este trimestre tuvo como porcentaje mayor un 16% y dos aspectos que no tuvieron ninguna objeción con el 0% de insatisfacción que fueron la entidad y el salario (Gráfico No 5). Los factores más representativos fueron: Reconocimientos con el 16%, herramientas de trabajo con el 14% y carga laboral con el 13%. Un poco más abajo, porcentualmente, se encuentran condiciones físicas con el 11%, posibilidad de ascenso y capacitaciones con el 9% respectivamente. Finalmente, los porcentajes más bajos (excepto los de 0% que fueron mencionados al inicio), relaciones interpersonales con el 6%, horario de trabajo y beneficios sociales con el 3% cada uno y el cargo que ocupó con el 2%.

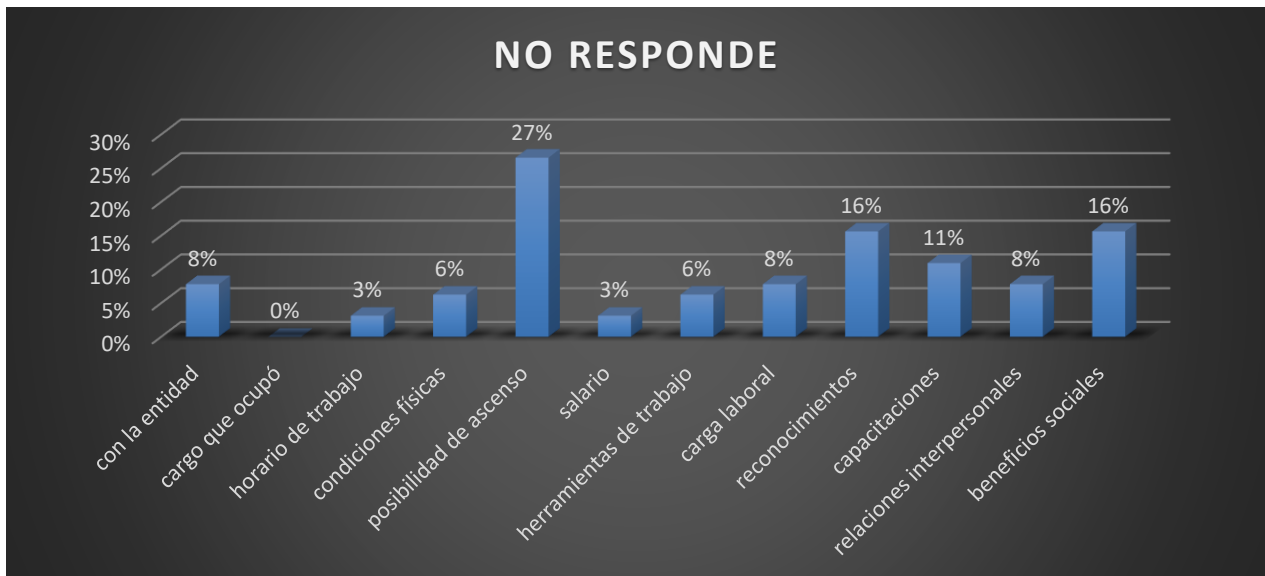
Gráfico No.5



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 (Gráfico No 6.).

Para este trimestre el aspecto más seleccionado en esta opción fue la posibilidad de ascenso con el 27%, más abajo, reconocimientos y beneficios sociales obtuvieron un 16% cada uno, capacitaciones con un 11%. Los demás están por debajo del 10% (como se ve en el gráfico).

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
Renovar equipos (computadores y otros elementos)
Ampliar la planta física
Aumentar la disponibilidad presupuestal
Centralizar las áreas de un mismo organismo
Actualizar planta de personal
Contratar de acuerdo a las necesidades (perfiles)
Actualizar sistema de archivo
Vincular más personal de planta

Observaciones
Agradecimientos por los años de servicio en la Alcaldía de Cali
Se requiere incrementar el presupuesto asignado para cumplir a cabalidad con las metas y objetivos trazados en el Plan de Desarrollo de la ciudad

CONCLUSIONES

En este trimestre, se presentaron ciento diecisiete (117) desvinculaciones, de las cuales se cuenta con la Encuesta de Retiro de sesenta y cuatro (64) 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, motivada 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.

El tipo de desvinculación por terminación del periodo por el cual fue nombrado, que fue seleccionada por ocho (8) de los encuestados, se trata realmente de una renuncia regularmente aceptada que se da por las mismas causas anteriormente expuestas.

Las declaratorias de insubsistencia de este periodo se dieron por la no oportuna presentación de la renuncia de algunos funcionarios que pertenecían al gabinete del gobierno pasado, todos con cargos de libre nombramiento y remoción.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

La jubilación y el retiro forzoso por edad tuvieron algunos casos en este periodo, así como un funcionario que le fue reconocida la pensión por invalidez. 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 en la encuesta, se concluye que solo cuatro (4) de los encuestados que presentaron la renuncia, no hacían parte del grupo de funcionarios de libre nombramiento y remoción que se desvincularon por cambio de gobierno, ni del personal que se desvinculó por jubilación o retiro forzoso.

Estas cuatro (4) personas se retiraron porque en dos de sus casos, tuvieron ofertas laborales más acordes a sus necesidades actuales. Por su parte una de las renunciaciones se presentó porque el funcionario se encontraba en periodo de prueba y decidió no continuar en el cargo, sin dar más información. La cuarta persona que presentó su renuncia lo hizo por temor a situaciones que atentaran contra su integridad física. El cargo era de naturaleza temporal como agente de tránsito.

En este último caso, es necesario que desde la entidad y los organismos se brinde acompañamiento a los servidores públicos que por sus cargos y funciones puedan tener riesgo en su integridad física y/o mental.

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, la entidad, las relaciones interpersonales, los beneficios sociales, el cargo, las capacitaciones y las condiciones físicas, todas estas desde el 80% hasta el 98% de grado de satisfacción.

En cuanto a la insatisfacción, los niveles más altos estuvieron con los reconocimientos con el 16%, herramientas de trabajo con el 14% y carga laboral con el 13%.

Un caso que se presenta nuevamente en este trimestre es el aspecto de la posibilidad de ascenso que tuvo el nivel de satisfacción más bajo, con el 64%, pero en el nivel de insatisfacción obtuvo el 9%, esto porque el 27% de los encuestados se abstuvo de marcar como satisfecho o insatisfecho.

En este aspecto es importante tener en cuenta que, gracias al trabajo del Proceso de Gestión y Desarrollo Humano, se retomaron eficientemente las movilidades por encargo, que han permitido el ascenso temporal de los funcionarios públicos de carrera administrativa. Además de esto se está trabajando para que se realice lo más

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024


pronto posible el concurso público de méritos por ascenso y abierto de la Alcaldía Distrital de Cali, para suplir las necesidades de personal de planta y dar la oportunidad de ascenso a los funcionarios públicos de carrera actuales.

De las recomendaciones se concluye que 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. Es importante que estos aspectos sean tenidos en cuenta por la administración para que sean estudiados e incluidos en el presupuesto, en la medida de las posibilidades y su relevancia para el funcionamiento de la entidad y prestación del servicio.

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.

En 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,



FRANK SILVA VALLECILLA
Profesional Universitario
Subproceso Desvinculación del Talento Humano

Proyectó: Alexander Quintero Rojas – Técnico Administrativo 