

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2024

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: julio de 2024

RESPONSABLES:

Lilia Marleny Camargo Segura – Profesional Especializado
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 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 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 un instructivo, el cual consta de cuatro secciones.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2024

Tomando como referente la información contenida en los formatos de encuesta, 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 servidor 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 servidor 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 segundo trimestre de la vigencia 2024.

Para este periodo que comprende los meses de abril, mayo y junio, 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 veinticinco (25) servidores de la entidad en el presente trimestre, como se muestra a continuación (Tabla No.1). Diez (10) servidores diligenciaron la encuesta y quince (15) no lo hicieron.

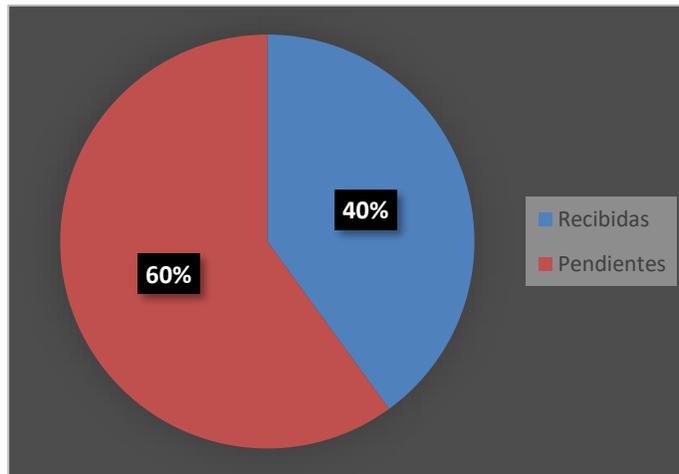
Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas primer trimestre de 2024

CONTESTARON LA ENCUESTA	10
NO CONSTESTARON LAENCUESTA	15
TOTAL, DESVICULADOS	25

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2024

Con estos datos se obtuvo que el 40% de las personas desvinculadas en el trimestre diligenciaron y enviaron el documento; en tanto que el 60% 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 diez (10) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis, donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes.

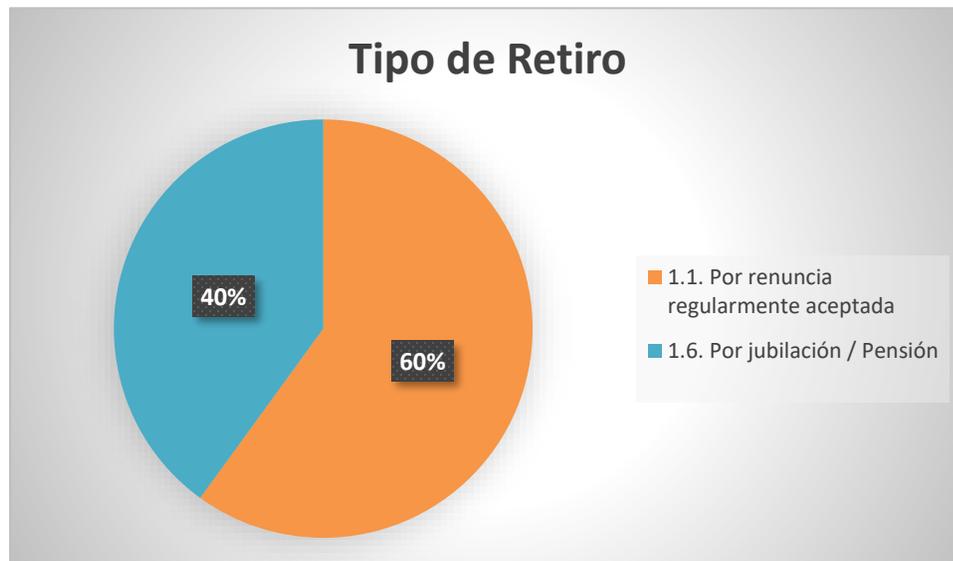
Es importante tener en cuenta que son catorce (14) los tipos de retiro que se pueden seleccionar en la encuesta, sin embargo, de acuerdo a las respuestas obtenidas en este trimestre, se presentaron principalmente dos (2) causales de retiro, como se observa en la siguiente tabla.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2024

Tabla No.2 - Tipo de retiro

1. TIPO DE RETIRO	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL	%
1.1. Por renuncia regularmente aceptada	4	2	0	6	60%
1.6. Por jubilación / Pensión	2	1	1	4	40%
TOTAL, DE ENCUESTAS	6	3	1	10	100%

Gráfico No.2 – Tipo de retiro



En el gráfico No. 2 se observa que la renuncia regularmente aceptada representa el 60% del total de las desvinculaciones del trimestre, por su parte, la renuncia por jubilación es el 40%.

b) Motivo del retiro

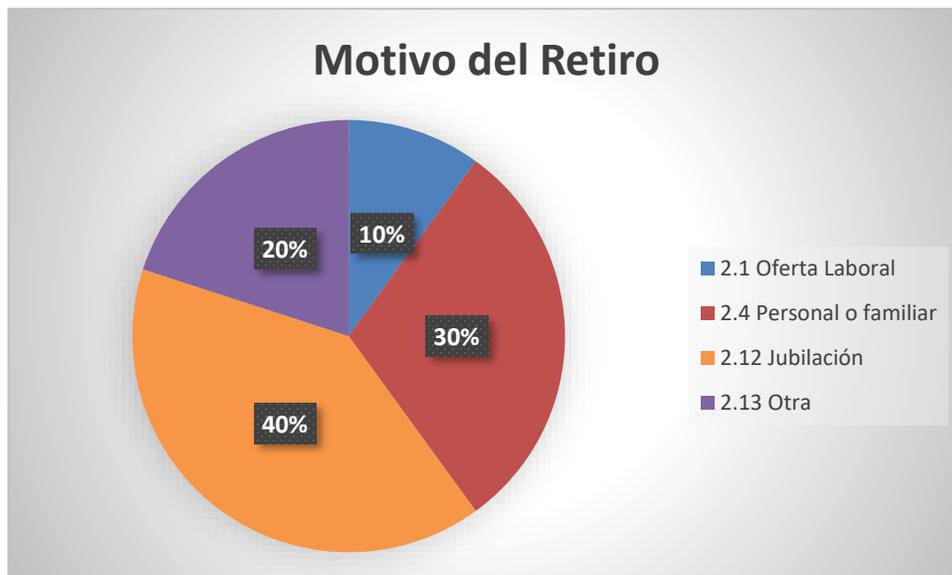
En la Encuesta de Retiro hay trece (13) opciones como motivo por el cual se desvincula el funcionario de la entidad, se puede elegir una o más, de acuerdo a su situación. En las respuestas obtenidas en este trimestre, los encuestados seleccionaron cuatro (4) de las opciones disponibles.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2024

Tabla No.3 - Motivo del Retiro

2. MOTIVO POR EL QUE SE RETIRA DE LA ENTIDAD	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA					
	OPCIÓN DE RESPUESTA	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL	%
2.1 Oferta Laboral		1			1	10%
2.4 Personal o familiar		2	1		3	30%
2.12 Jubilación		2	1	1	4	40%
2.13 Otra		1	1		2	20%
TOTAL, DE ENCUESTAS		6	3	1	10	100%

Gráfico No. 3 – Motivo del retiro



En el gráfico No.3 se observa que el motivo de retiro con mayor porcentaje de participación para este trimestre es la Jubilación con el 40% del total de los encuestados, seguido por razones de tipo familiar o personal con el 30%, el 20% corresponde a la opción Otra y, por último, la Oferta Laboral representa el 10% de los desvinculados encuestados.

La opción Otra fue elegida por dos (2) personas en la encuesta de retiro, una indicó que el motivo fue por ascenso laboral y la otra por decisión autónoma.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

ANÁLISIS DE LAS RAZONES (CAUSAS) DE RETIRO

Tomando como referencia los diez (10) servidores que diligenciaron la encuesta de retiro, se obtuvo que seis (6) de ellos presentaron su renuncia a la entidad, lo cual representa el 60% del total. De esas seis (6) renunciaciones, cinco (5) se dieron por decisiones de la administración distrital, al ser todos ellos funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

La otra persona que presentó la renuncia a la entidad era de carrera administrativa, quien manifestó en la encuesta, que su decisión se fundamentaba en temas personales o familiares, sin dar más razones o explicaciones al respecto.

Por su parte, los servidores encuestados que se desvincularon por Jubilación en este periodo fueron cuatro (4) que representan el 40% del total.

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	8	1	1	10	80%	10%	10%
b	9	1		10	90%	10%	0%
c	10			10	100%	0%	0%
d	6	4		10	60%	40%	0%
e	7	2	1	10	70%	20%	10%
f	9	1		10	90%	10%	0%
g	5	5		10	50%	50%	0%
h	7	2	1	10	70%	20%	10%
i	8	1	1	10	80%	10%	10%
j	7	3		10	70%	30%	0%
k	9		1	10	90%	0%	10%
l	9		1	10	90%	0%	10%
	94	20	6	120	78%	17%	5%

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

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 120 respuestas obtenidas, 94 son satisfactorias, para un porcentaje del 78%.

En este trimestre el nivel de satisfacción de todos los aspectos es igual o superior al 50% (Gráfico No.4). Los aspectos que generaron mayor satisfacción son en su orden:

- Horario de trabajo con el 100% de satisfacción de los servidores encuestados.
- Cargo que ocupó, salario, relaciones interpersonales y beneficios sociales con el 90%
- Satisfacción del 80% con la entidad y con los reconocimientos
- Posibilidad de ascenso, carga laboral y capacitaciones tienen el 70%

Los aspectos que tuvieron un porcentaje más bajo de satisfacción de acuerdo a la encuesta son:

- Condiciones físicas con el 60%, y
- Herramientas de trabajo con el 50%

Gráfico No.4



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

El nivel de insatisfacción en este trimestre tuvo como porcentaje mayor un 50% y tres aspectos que no tuvieron ninguna objeción con el 0% de insatisfacción (Gráfico No 5).

En su orden, el nivel de insatisfacción es el siguiente:

- Herramientas de trabajo con el 50%
- Condiciones físicas representadas por el 40%
- Capacitaciones con el 30%
- Posibilidad de ascenso y carga laboral con el 20%
- Con el 10% de insatisfacción, está la entidad, el cargo, el salario y los reconocimientos
- Los aspectos que no tuvieron calificación insatisfactoria fueron el horario laboral, las relaciones interpersonales y los beneficios sociales.

Gráfico No.5



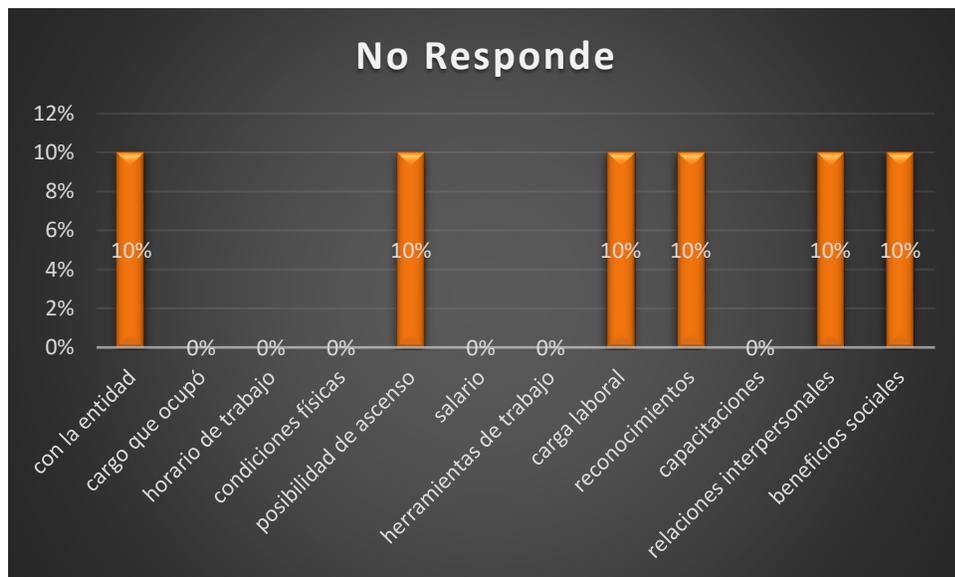
Como se indicó en la introducción, en la sección tres, el (la) encuestado (a) tiene la posibilidad de marcar como No Responde en cada uno de los doce (12) aspectos que miden la satisfacción del personal desvinculado con la entidad (Gráfico No. 6.).

Para este trimestre fueron seis los aspectos seleccionados en esta opción, cada uno con el 10% lo que representa a seis servidores (Gráfico No.6).

Estos aspectos fueron:

- La entidad, la posibilidad de ascenso, la carga laboral, los reconocimientos, las relaciones interpersonales y los beneficios sociales.

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
Dotar con equipos de computo y demás equipos de oficina las inspecciones
Intervenir la infraestructura de las oficinas, son pequeñas
Dotar con herramientas las oficinas (equipos de cómputo)
Disminuir trámites y tiempos en el proceso de liquidación laboral
Contratar personal necesario para el cumplimiento en la prestación del servicio
Generar mas interrelaciones entre organismos
Realizar capacitaciones más continuamente

Observaciones

Agradecimientos por los años de servicio en la Alcaldía de Cali

Tener en cuenta las recomendaciones del personal, relacionada en el informe diario de novedades (secretaría de movilidad)

CONCLUSIONES

En este trimestre, se presentaron veinticinco (25) desvinculaciones, de las cuales se cuenta con la Encuesta de Retiro de diez (10) personas que cumplieron con el compromiso del diligenciamiento y entrega.

De los tipos de desvinculación en el periodo se pudo observar que la renuncia regularmente aceptada es la que cuenta con mayor participación, motivada por decisiones de la administración distrital al ser de funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción. El otro tipo de renuncia presentada en el trimestre fue por Jubilación.

Con esto es evidente que las renunciaciones comunes en la Alcaldía de Cali se dan por dos razones. La primera por cuestiones propias del cargo en funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, y la otra, cuando los servidores cumplen la edad de Jubilación.

Por otro lado, de acuerdo a la información que se obtuvo con los indicadores de satisfacción e insatisfacción, se evidencia que las personas se retiran satisfechas con la mayoría de los doce aspectos que se consultan en la encuesta. Entre estos se encuentran el horario de trabajo con el 100% de satisfacción de los servidores encuestados, el cargo que ocupó, el salario, relaciones interpersonales y los beneficios sociales con el 90%, la satisfacción con la entidad y con los reconocimientos con el 80 y la posibilidad de ascenso, carga laboral y capacitaciones con el 70%

En cuanto a la insatisfacción, los niveles más altos estuvieron con las herramientas de trabajo con un 50% y las condiciones físicas con el 40%. Este es un tema complejo, toda vez que los recursos financieros de la entidad son limitados y el costo de las mejoras en temas de infraestructura y compra de equipos de cómputo son elevados, lo que no permite que sea resuelta esta necesidad de forma inmediata.

En este trimestre la posibilidad de ascenso tuvo un nivel de insatisfacción relativamente bajo, sin embargo, es importante mencionar que gracias al trabajo del Proceso de Gestión y Desarrollo Humano, ya se cuenta con la publicación en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, de la convocatoria de Entidades del orden Territorial 10, de la que hace parte la Alcaldía de Cali para realizar el concurso público de méritos por ascenso y abierto, para suplir las

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2024

necesidades de personal de planta y dar la oportunidad de ascenso a los funcionarios públicos de carrera actuales. Además de esto, se continúan realizando las movilidades por encargo, que han permitido el ascenso temporal de los funcionarios públicos de carrera administrativa, en tanto la CNSC realiza el concurso de méritos

Con esto se da por finalizado el reporte de desvinculación laboral de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali del segundo trimestre del año 2024.

Atentamente,



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

Elaboró: Alexander Quintero Rojas – Técnico Operativo (E) 