



## INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2024

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: octubre 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 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 TERCER 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 once (11) opciones elegibles.
  - Percepción o condición que contribuyó al retiro (complementa la pregunta anterior, solo si la el Tipo de Retiro en por Renuncia), el servidor puede elegir una o más respuestas, de nueve (9) 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 tercer trimestre de la vigencia 2024.

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, llamadas telefónicas, 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 setenta y siete (77) servidores de la entidad en el presente trimestre, como se muestra a continuación (Tabla No.1). Veintitrés (23) servidores diligenciaron la encuesta, cuarenta (40) no lo hicieron y catorce (14) volvieron a vincularse a la entidad, por tanto, no aplicaban para el diligenciamiento.

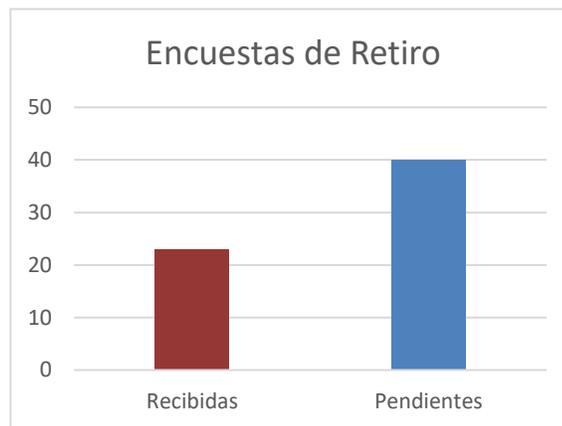
Tabla No. 1 Descripción de personas desvinculadas primer trimestre de 2024

## INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2024

CONTESTARON LA ENCUESTA	23
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	40
NO APLICAN	14
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>

Con estos datos se obtuvo que el 36.5% de las personas desvinculadas (que lo hicieron de forma definitiva) en el trimestre, diligenciaron y enviaron el documento; en tanto que el 63.5% 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:

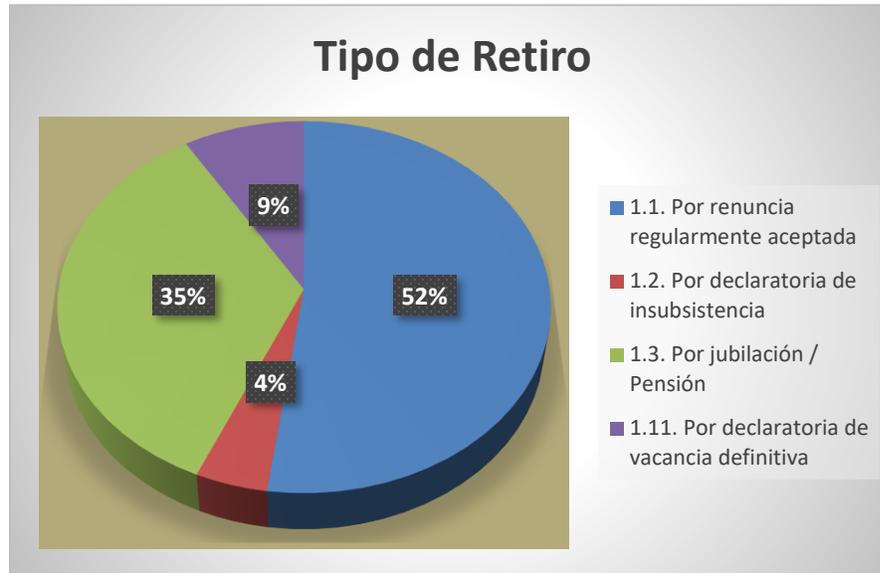
Después de tabular y consolidar la información arrojada por las veintitrés (23) encuestas de retiro recibidas en este trimestre, se presenta el siguiente análisis, donde se resaltan los aspectos más relevantes o sobresalientes.

Es importante tener en cuenta que son once (11) los tipos de retiro que se pueden seleccionar en la encuesta, sin embargo, de acuerdo a las respuestas obtenidas en este trimestre, se presentaron dos (2) causales de retiro, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla No.2 - Tipo de retiro

1. TIPO DE RETIRO	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
	OPCIÓN DE RESPUESTA	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
1.1. Por renuncia regularmente aceptada	6	5	1	12	52%
1.2. Por declaratoria de insubsistencia	0	0	1	1	4%
1.3. Por jubilación / Pensión	4	2	2	8	35%
1.11. Por declaratoria de vacancia definitiva	1	0	1	2	9%
<b>TOTAL, DE ENCUESTAS</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Gráfico No.2 – Tipo de retiro



En el gráfico No. 2 se observa que la renuncia regularmente aceptada representa el 52% del total de las desvinculaciones del trimestre, la renuncia por jubilación el 35% y con porcentajes menores se encuentran; la declaratoria de vacancia definitiva con el 9% y por último la declaratoria de insubsistencia con el 4%.

b) Percepción o condición que contribuyó al retiro.

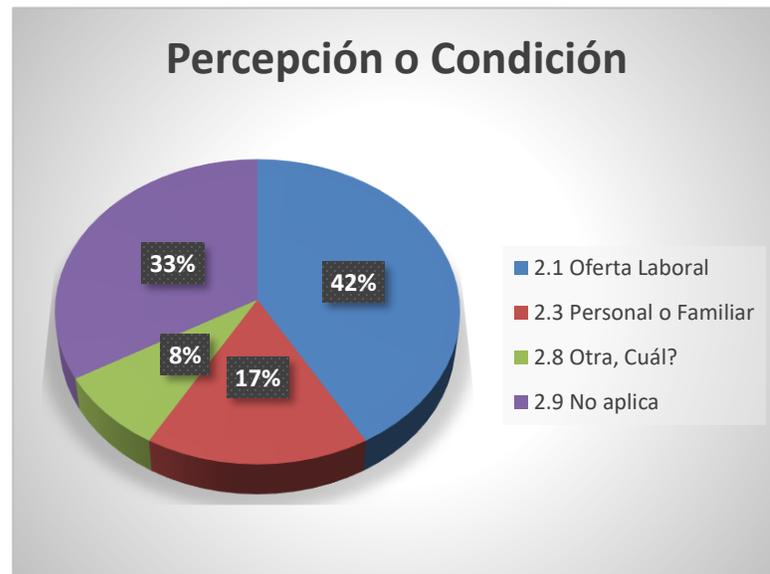
En la Encuesta de Retiro hay nueve (9) opciones con la cuales el encuestado puede indicar la percepción o condición que pudo contribuir a su retiro, la cual solo aplica cuando el tipo de retiro es por renuncia. Se puede elegir una o más opciones, de acuerdo a su situación.

En las respuestas obtenidas en este trimestre, los encuestados seleccionaron cuatro (4) de las opciones disponibles.

Tabla No.3 – Percepción o Condición

2. PERCEPCIÓN O CONDICIÓN	N° DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
	OPCIÓN DE RESPUESTA	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	TOTAL
2.1 Oferta Laboral	2	3	0	5	42%
2.3 Personal o Familiar	1	1	0	2	17%
2.8 Otra, ¿Cuál?	1	0	0	1	8%
2.9 No aplica	2	1	1	4	33%
<b>TOTAL, DE ENCUESTAS</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 3 – Percepción o Condición



En el gráfico No. 3 se observa que la percepción o condición con mayores porcentajes entre los encuestados, que presentaron su renuncia para este trimestre son; la Oferta Laboral con el 42%, seguido por la opción No Aplica con el 33%. Por su parte la Personal o Familiar representó el 17% y la opción Otra el 8%.

La opción Otra fue elegida por una (1) persona en la encuesta de retiro, indicó que la condición fue por solicitud del nuevo director.

## ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE RETIRO

Tomando como referencia las veintitrés (23) encuestas de retiro presentadas en este trimestre, se obtuvo que doce (12) fueron por renuncia a la entidad, lo cual representa el 52% del total.

De esas doce (12) renunciaciones en cinco (5) encuestas se indicó que la condición fue por Oferta Laboral y en otras cuatro (4) que no aplica una condición o percepción que hubiese podido motivar su renuncia. Dos (2) personas manifestaron en la encuesta que la condición fue por temas familiares o personales, y una (1) persona confirmó que se trató de una decisión del nuevo director.

Las doce (12) renunciaciones de este análisis fueron presentadas en su mayoría por servidores cuyo empleo era de Libre Nombramiento y Remoción, en este caso, fueron ocho (8). Tres (3) de ellas, se presentaron por tres (3) agentes de tránsito con empleo provisional que ganaron concurso de mérito en otra entidad. Finalmente, la otra renuncia se presentó por motivo de jubilación.

Las otras once (11) encuestas fueron presentadas por ocho (8) personas que obtuvieron la pensión por jubilación, dos (2) por ex funcionarios que ganaron concurso de mérito en otras entidades, por lo cual se generó la vacancia definitiva y la última, por una persona que fue declarada insubsistente debido a que era corregidor y se dio por terminado su periodo.

En estos once (11) casos, no hubo percepción o condición adicional en el retiro que no estuviese ya en el acto administrativo de desvinculación (decreto, resolución o acta). Por tal motivo, en la encuesta de retiro, esta opción no les aplica.

## GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

En la siguiente tabla se muestran las respuestas de la sección tres (3) de las 23 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	20	1	2	23	87%	4%	9%
b	22	0	1	23	96%	0%	4%
c	21	1	1	23	91%	4%	4%
d	20	2	1	23	87%	9%	4%
e	12	4	7	23	52%	17%	30%
f	22	0	2	24	92%	0%	8%
g	15	1	7	23	65%	4%	30%
h	17	3	3	23	74%	13%	13%
i	13	4	6	23	57%	17%	26%
j	13	4	6	23	57%	17%	26%
k	20	0	3	23	87%	0%	13%
l	15	1	7	23	65%	4%	30%
	210	21	46	277	76%	8%	17%

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 277 respuestas obtenidas, 210 son satisfactorias, para un porcentaje del 76%.

En este trimestre el nivel de satisfacción de todos los aspectos es igual o superior al 52% (Gráfico No. 4). Los aspectos que generaron mayor satisfacción son en su orden:

- Cargo que ocupó con el 96%
- Salario 92%
- Horario de trabajo 91%
- Con la entidad, condiciones físicas y relaciones interpersonales con el 87%

## INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2024

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

- Carga laboral con el 74%
- Herramientas de trabajo y beneficios sociales 65%
- Reconocimientos y Capacitaciones con el 57%
- Posibilidad de ascenso 52%

Gráfico No.4



El nivel de insatisfacción en este trimestre tuvo como porcentaje mayor un 17% 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:

- Posibilidad de ascenso, reconocimientos y capacitaciones con el 17%
- Carga laboral 13%
- Condiciones físicas 9%
- Con la entidad, horario de trabajo, herramientas de trabajo y beneficios sociales 4%

Gráfico No.5

## INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2024



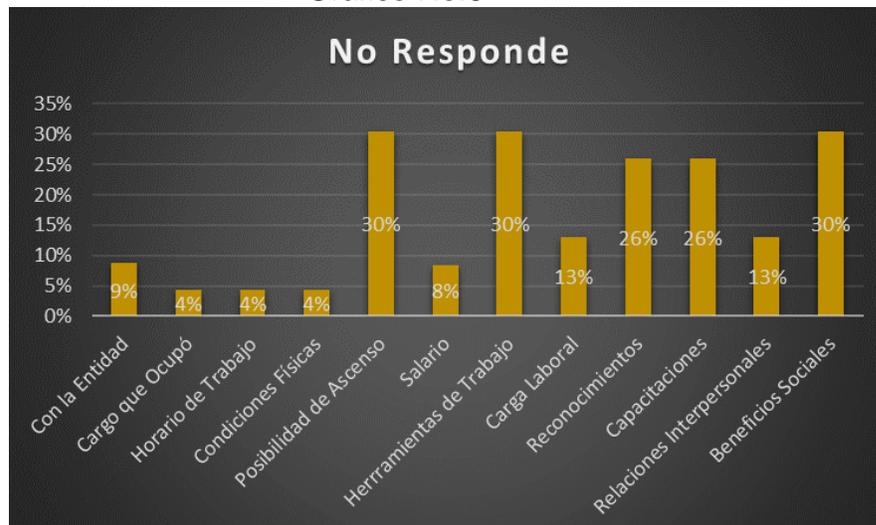
Como se indicó en la introducción, en la sección tres, el (la) encuestado (a) tiene la posibilidad de marcar como No Responde en cada uno de los doce (12) aspectos que miden la satisfacción del personal desvinculado con la entidad (Gráfico No 6.).

Para este trimestre hubo cinco aspectos porcentajes mayores al 20%

Estos aspectos fueron:

- Posibilidad de ascenso, herramientas de trabajo y beneficios sociales 30%
- Reconocimientos y capacitaciones con el 26%

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 requieren más jornadas de capacitación
- Espacios de integración de empleados
- Realizar evento de reconocimiento a los pensionados de la entidad
- Optimizar proceso de vinculación de personal, la cual debe ser por mérito
- Mejorar la comunicación entre cargos directivos
- Jornadas para trabajar el clima laboral
- Simplificar los pasos para formalizar la desvinculación laboral
- Seguir fortaleciendo los sistemas de información
- Brindar más seguridad en los espacios deportivos

### **Observaciones**

- Agilizar el proceso concurso por méritos
- Agradecimientos a la entidad
- Se debe garantizar la confidencialidad en los trámites por quejas de acoso laboral
- Dar términos en la asignación de personal por encargo
- Satisfacción por el servicio prestado por gestión del talento humano

## CONCLUSIONES

En este trimestre, se presentaron setenta y siete (77) desvinculaciones, catorce (14) de ellas no se dieron como definitivas, porque ese personal ingreso de nuevo como Libre Nombramiento y Remoción. Por tal motivo, fueron sesenta y tres (63) las desvinculaciones definitivas en el periodo, de las cuales se cuenta con la Encuesta de Retiro de veintitrés (23) 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, seguida de las renunciaciones presentadas por agentes de tránsito cuya vinculación era provisional o temporal, quienes renunciaron a la entidad por ser ganadores en concurso por méritos en otros municipios del país.

## INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO TERCER TRIMESTRE 2024

Además de estas causales de renuncia, anteriormente mencionadas, también se dieron por edad de retiro y vacaciones definitivas.

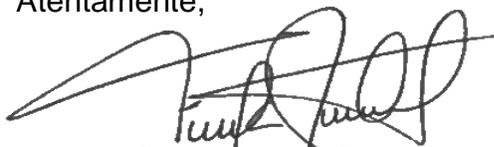
De esta manera es evidente, que continúan siendo comunes las renunciaciones en la Alcaldía de Cali ya sea por la rotación normal en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, por la renuncia cuando se logra un ascenso laboral en otra entidad por concurso de méritos o por cumplir con la edad de retiro.

Nuevamente, de acuerdo con la encuesta, los empleados de la Alcaldía se retiran satisfechos en la mayoría de los aspectos. Sin embargo, es importante tener en cuenta los ítems que obtuvieron menor porcentaje de satisfacción, para generar estrategias que permitan mejorar esa percepción.

En cuanto a la insatisfacción, los niveles más altos estuvieron en temas como la posibilidad de ascenso, los reconocimientos y las capacitaciones. Es preciso mencionar que la posibilidad de ascenso en la entidad se presenta, ya sea por encargo o por concurso de méritos. En ambos casos, el proceso de gestión y desarrollo humano, ha venido trabajando arduamente, tanto en la asignación de ascensos por encargo, como en la puesta en marcha de la convocatoria territorial 10 con la comisión nacional del servicio civil. Respecto a los reconocimientos y capacitaciones se dará reporte al subproceso de capacitación y estímulos del DADII, para que desde allí se generen las estrategias necesarias para abarcar la mayor cantidad de empleados de la alcaldía en estas jornadas.

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

Atentamente,



FRANK SILVA VALLECILLA  
Profesional Universitario  
Subproceso de Desvinculación del Talento Humano  
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional