



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2024

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: enero de 2025

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 de 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 Alcaldía Distrital de Santiago de Cali 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.

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 por Desvinculación, código: MATH02.06.06 P002.F002 Versión 001.

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 CUARTO 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 cuarto trimestre de la vigencia 2024.

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, 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.

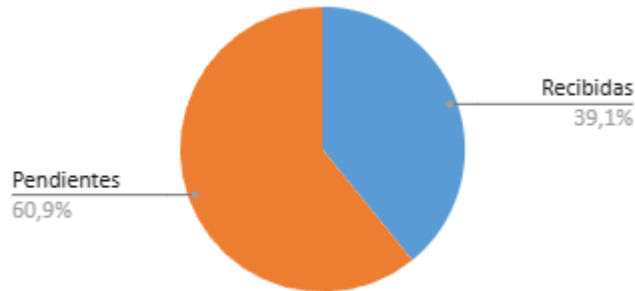
El Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el seguimiento al retiro de veintitrés (23) servidores de la entidad en el presente trimestre, como se muestra a continuación (Tabla No.1). Nueve (9) servidores diligenciaron la encuesta y catorce (14) no lo hicieron.

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

CONTESTARON LA ENCUESTA	09
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	14
TOTAL	23

Con estos datos se obtuvo que el 39.1% de las personas desvinculadas en el trimestre, diligenciaron y enviaron el documento; en tanto que el 60.9% 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 nueve (9) 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 tres (3) causales de retiro, como se observa en la siguiente tabla.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2024

Tabla No.2 - Tipo de retiro

1. TIPO DE RETIRO	Nº DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
OPCIÓN DE RESPUESTA	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	%
1.1. Por renuncia regularmente aceptada	2	1	0	3	33%
1.3. Por jubilación / Pensión	2	1	1	4	44%
1.5. Por edad de retiro forzoso	1	1	0	2	23%
TOTAL, DE ENCUESTAS	5	3	1	9	100%

En la Tabla No. 2 se observa que la renuncia por jubilación representa el 44% de los servidores desvinculados que diligenciaron la encuesta, por su parte, la renuncia regularmente aceptada representa el 33%, por último, se encuentra el retiro forzoso con el 23%.

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, en este trimestre solo aplica para tres (3) servidores de los que diligenciaron la encuesta.

En las respuestas obtenidas en este trimestre, los encuestados seleccionaron una (1) de las opciones disponibles.

Tabla No.3 – Percepción o Condición

2. PERCEPCIÓN O CONDICIÓN	Nº DE VECES QUE SE MARCÓ CADA RESPUESTA				
OPCIÓN DE RESPUESTA	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	%
2.1 Oferta Laboral	2	1	0	3	100%
TOTAL, DE ENCUESTAS	2	1	0	3	100%

En la Tabla No. 3 se observa que la percepción que contribuyó a la renuncia de los tres (3) servidores, fue la de Oferta Laboral, con el 100% del total de los encuestados.

De estos tres (3) servidores públicos, dos (2) se encontraban en la Secretaría de Movilidad como Agentes de Tránsito con contratación temporal, mientras que el otro servidor era de Libre Nombramiento y Remoción.

ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE RETIRO

Tomando como referencia las nueve (9) encuestas de retiro presentadas en este trimestre, se obtuvo que tres (3) fueron por renuncia a la entidad, lo cual representa el 33% del total.

En las tres (3) encuestas donde se confirmó que la desvinculación fue por renuncia, se indicó que la condición se dio por Oferta Laboral.

Las tres (3) renunciaciones presentadas en este trimestre, por medio de la Encuesta de Retiro por Desvinculación, fueron de dos Agentes de Tránsito y un servidor de Libre Nombramiento y Remoción.

Las otras seis (6) encuestas fueron presentadas por cuatro (4) personas que obtuvieron la pensión por jubilación y dos (2) servidores a los que por cumplir con la edad de retiro forzoso debieron desvincularse de la entidad.

En estos seis (6) casos, no hubo percepción o condición adicional en el retiro que no estuviese, dado que 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 9 Encuestas de Retiro recibidas en el trimestre.

Tabla No. 4 – Grado de satisfacción

Opción	TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL			TOTAL
	SATISFECH O	INSASTIFE CHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECH O	INSASTIFE CHO	NO RESPONDE	
a	8		1	9	89%	0%	11%	100%
b	8		1	9	89%	0%	11%	100%
c	8	1		9	89%	11%	0%	100%
d	7	1	1	9	78%	11%	11%	100%
e	4	3	2	9	44%	33%	22%	100%
f	7	1	1	9	78%	11%	11%	100%
g	6	1	2	9	67%	11%	22%	100%
h	7	1	1	9	78%	11%	11%	100%
i	5	1	3	9	56%	11%	33%	100%
j	5	3	1	9	56%	33%	11%	100%
k	7		2	9	78%	0%	22%	100%
l	4	2	3	9	44%	22%	33%	100%
	76	14	18	108	70%	13%	17%	100%

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 108 respuestas obtenidas, 76 son satisfactorias, para un porcentaje del 70%.

En este trimestre el nivel de satisfacción de casi todos los aspectos es igual o superior al 56% (Gráfico No. 4). Los aspectos que generaron mayor satisfacción son en su orden:

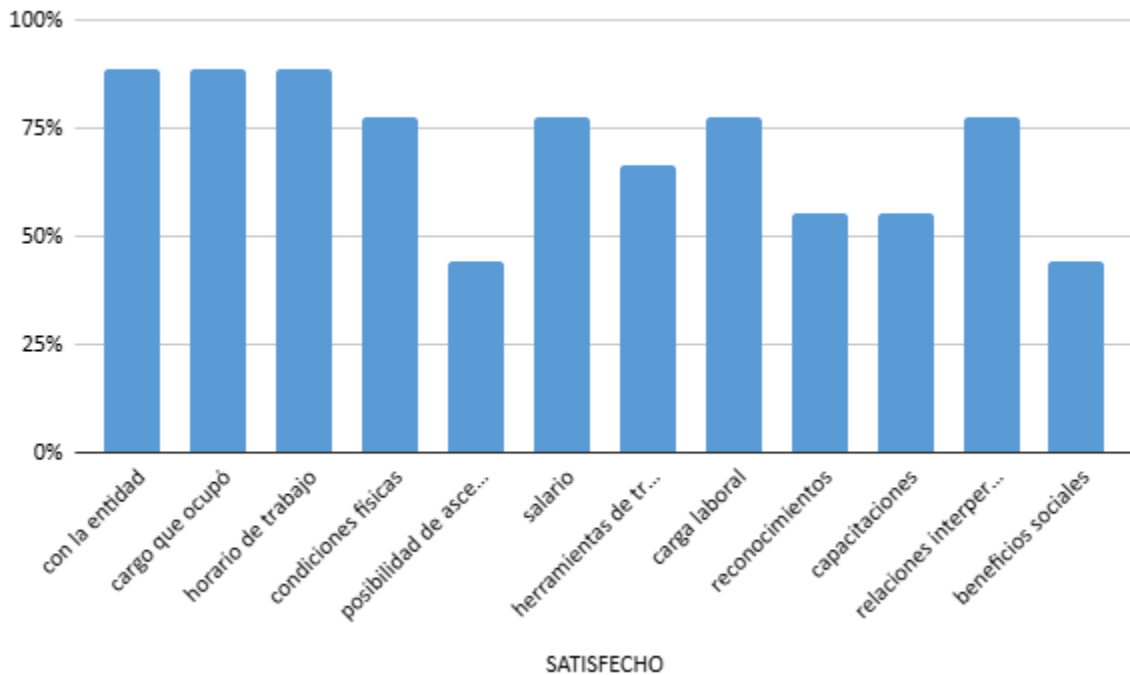
- Cargo que ocupó con el 89%
- Con la entidad 89%
- Horario de trabajo 89%

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2024

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

- Carga laboral con el 78%
- Condiciones físicas 78%
- Relaciones interpersonales 78%
- Salario 78%
- Herramientas de trabajo y beneficios sociales 67%
- Reconocimientos y Capacitaciones con el 56%

Gráfico No.4



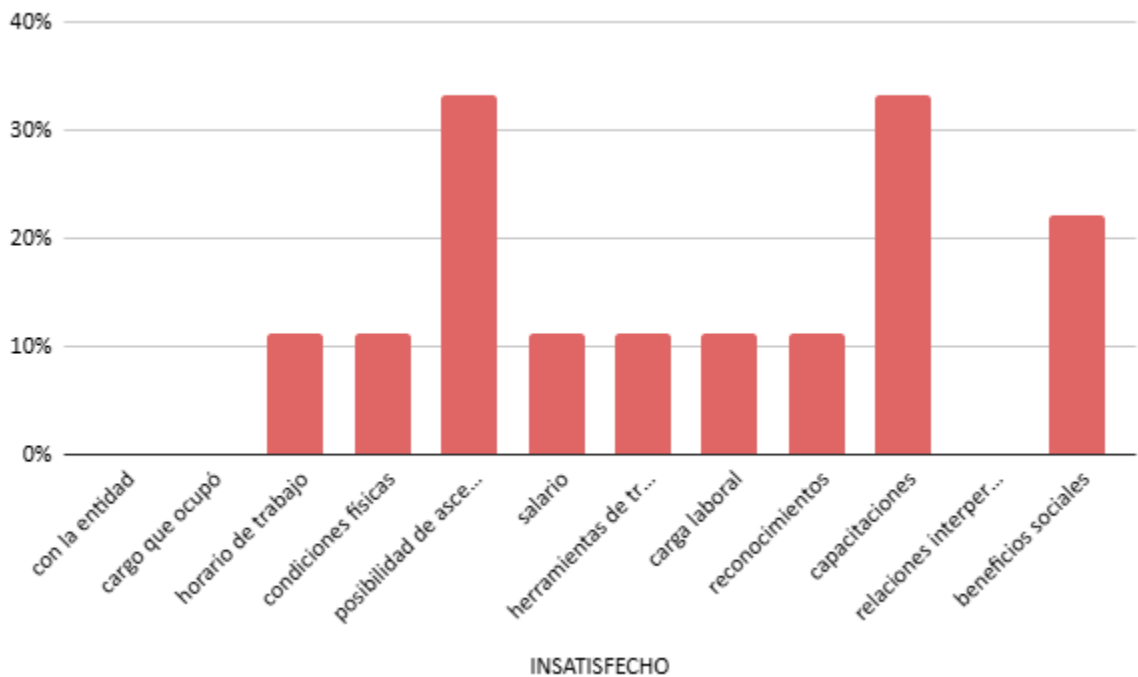
El nivel de insatisfacción en este trimestre tuvo como porcentaje mayor dos aspectos con el 33%, uno con el 22%, seis con el 11%, y tres que no tuvieron ninguna objeción con el 0% de insatisfacción (Gráfico No 5).

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

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2024

- Posibilidad de ascenso y capacitaciones con el 33%
- Beneficios sociales 22%
- Carga laboral, condiciones físicas, horario de trabajo, herramientas de trabajo, salario, y reconocimientos 11%
- Con la entidad, cargo que ocupó y relaciones interpersonales 0%

Gráfico No.5



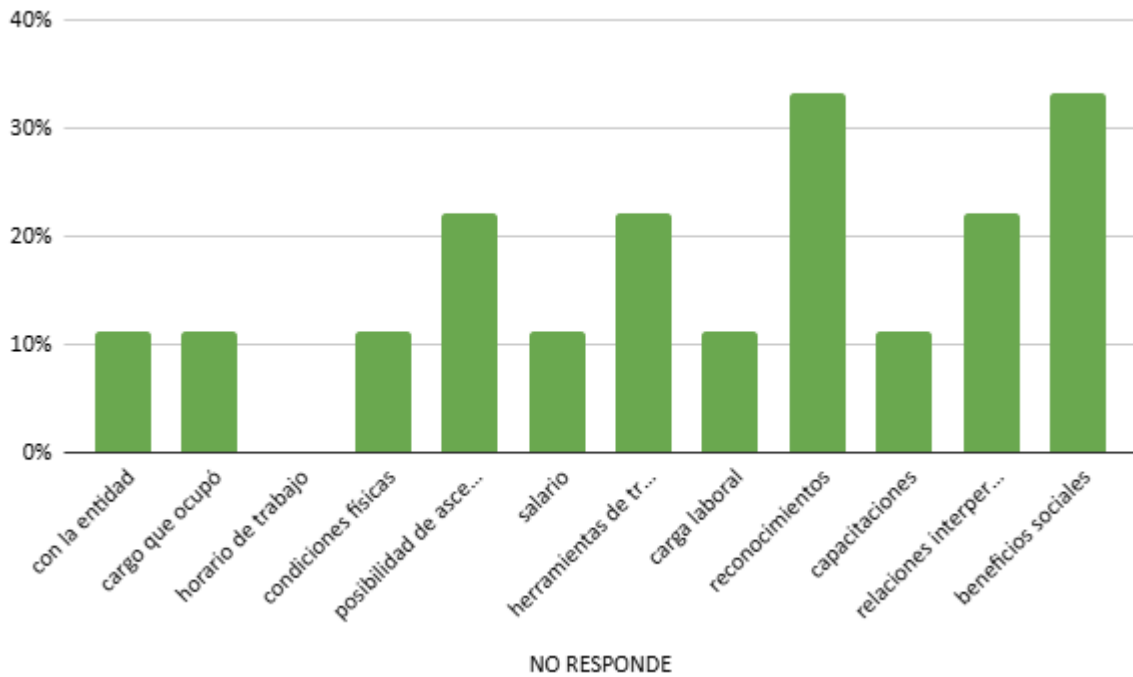
Como se indicó en la introducción, en la sección tres, el (la) encuestado (a) tiene la posibilidad de marcar como No Responde en cada uno de los doce (12) aspectos que miden la satisfacción del personal desvinculado con la entidad (Gráfico No 6.).

Para este trimestre hubo cinco aspectos porcentajes mayores al 20%

Estos aspectos fueron:

- Reconocimientos y beneficios sociales 33%
- Posibilidad de ascenso, herramientas de trabajo y relaciones interpersonales 22%

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

- Garantizar la continuidad del personal, para que beneficie la prestación del servicio.
- Escanear las tarjetas laborales del Kardex y archivo, para agilizar la expedición de certificados de factores salariales.
- Que los ex servidores públicos ofrezcan recomendaciones estratégicas basadas

- en su experiencia laboral.
- Se requiere mejorar el proceso de inducción de ingreso de servidores y contratistas, y que esta sea obligatoria.

Observaciones

- Implementar la sistematización de la información en plataformas propias de la Secretaría de Salud.
- Agradecimientos a la entidad
- Procurar la mejora en el mantenimiento de las instalaciones físicas y de los equipos de oficina

CONCLUSIONES

En este trimestre, se presentaron veintitrés (23) desvinculaciones, de las cuales se cuenta con la Encuesta de Retiro de nueve (9) 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 principalmente por servidores que prestaban su servicio como Agentes de Tránsito, cuyo tipo de contratación era en provisionalidad o temporalidad, los cuales se retiraron porque se vincularon a través de concurso de méritos en otras entidades. También hubo renunciaciones por decisiones de la administración de servidores de Libre Nombramiento y Remoción.

Además de estas causales de renuncia, anteriormente mencionadas, se presentaron retiros por jubilación, ya sea por edad o por retiro forzoso, y en un caso, un funcionario se retiró por medio de vacancia definitiva, por obtener nombramiento en otra entidad en un empleo de carrera administrativa, al cual accedió mediante concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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.

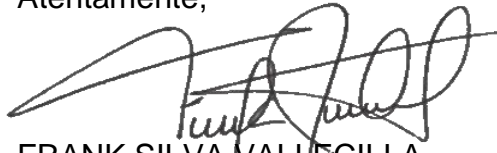
INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO CUARTO TRIMESTRE 2024

En cuanto a la insatisfacción, los niveles mas altos estuvieron en temas como la posibilidad de ascenso y las capacitaciones. Es preciso mencionar que la posibilidad de ascenso en la Alcaldía de Cali se presenta, ya sea por encargo o por concurso de méritos. En ambos casos, el Proceso Gestión Y Desarrollo Humano, continúa trabajando en los ascensos por encargo realizando las convocatorias internas en la medida que cuenta con recurso humano para efectuar los estudios técnicos, así como a través de la convocatoria territorial 10 con la Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC.

Respecto a las capacitaciones se están realizando estrategias entre el Subproceso de Capacitación y Estímulos del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional y los diferentes organismos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, para brindar las herramientas necesarias a los servidores para que puedan desempeñarse mejor en sus funciones, y con ellos, brindar un mejor servicio a la comunidad.

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

Atentamente,



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

Elaboró: Alexander Quintero Rojas – Técnico Operativo (E) 