

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: Abril 11 de 2025

RESPONSABLES:

Diego Fernando Tamayo Arias – Profesional Universitario
Alexander Quintero Rojas - Técnico Operativo (e)

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

OBJETIVO DEL INFORME

Realizar el seguimiento trimestral y el análisis detallado de las causas que originan la desvinculación laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional, a través de la Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano, tiene como finalidad liderar la gestión integral del talento humano durante las etapas de su ciclo de vida: Ingreso, Desarrollo y Retiro. Esta última etapa es responsabilidad del Proceso de Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso de Desvinculación del Talento Humano.

Los actos administrativos que formalizan la desvinculación de los servidores públicos (Decreto, Resolución o Acta), establecen la causal del retiro, la cual puede corresponder, entre otras, a renuncia regularmente aceptada, edad de retiro por pensión de vejez, retiro forzoso, vacancia definitiva o insubsistencia. En los casos en que corresponde a una renuncia regularmente aceptada, se solicita al servidor público diligenciar una encuesta con el fin de identificar los factores que influyeron en su decisión de retirarse voluntariamente.

Dicha encuesta constituye un instrumento para la recolección de información, permitiendo el análisis estadístico de las causas y condiciones del retiro. Este instrumento recoge datos personales del servidor público, tipo y motivo de desvinculación, el nivel de satisfacción con la entidad, así como recomendaciones y observaciones que el servidor público considere pertinentes para contribuir al mejoramiento continuo del servicio, el ambiente laboral y la calidad de vida dentro de la entidad.

Actualmente, la técnica utilizada para la recolección de esta información es el cuestionario, el cual se encuentra registrado bajo el formato denominado Encuesta de Retiro, con código MATH02.06.06 P004.F001 Versión 004, según la plataforma Daruma

Con el objetivo de facilitar su diligenciamiento y garantizar su correcta interpretación, la encuesta cuenta con un instructivo estructurado en cuatro secciones:

- a) Sección 1: Datos personales del servidor público que se desvincula de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.
- b) Sección 2:
 - Tipo de retiro, con única respuesta seleccionable entre once (11) opciones.
 - Percepción o condición que motivo el retiro (aplicable únicamente si el Tipo de Retiro fue por Renuncia), permitiendo seleccionar una o varias opciones entre nueve (9) posibles.
- c) Sección 3: Grado de satisfacción, en la cual se valoran doce (12) aspectos, con las opciones de respuesta: Satisfecho (S), Insatisfecho (I) o No responde (NR).
- d) Sección 4: Recomendaciones para el mejoramiento del servicio, y observaciones generales, en formato de respuesta abierta.

Con base en la información consignada tanto en los actos administrativos de retiro como en los formularios de encuesta diligenciados, se llevó a cabo la consolidación y análisis de los datos, con el propósito de identificar las principales causas de desvinculación laboral.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente informe tiene como propósito realizar un análisis detallado de los tipos de retiro laboral formalizados mediante actos administrativos de desvinculación, así como de la información recopilada a través de la Encuesta de Retiro, diligenciada por los servidores públicos en proceso de desvinculación de la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Durante el primer trimestre del año 2025 (enero, febrero y marzo), el proceso de acompañamiento, orientación y recolección de información en el marco de la Ruta de Desvinculación Laboral del Talento Humano se realizó de manera presencial y virtual con ayuda de los medios tecnológicos (correos electrónicos, llamadas telefónicas y mensajes vía WhatsApp) lo que permitió dar seguimiento y apoyo a cada uno de los casos de retiro.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

En este periodo, el Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el acompañamiento y seguimiento al retiro de sesenta y ocho (68) servidores públicos que culminaron su vínculo laboral con la entidad.

De ellos, cuarenta y cuatro (44) diligenciaron la encuesta, dieciocho (18) no lo hicieron, cuatro (4) volvieron a vincularse a la entidad, un (1) funcionario se encontraba en comisión en otra entidad y un (1) servidor lamentablemente falleció, por tanto, seis (6) de las desvinculaciones no aplicaban para el diligenciamiento.

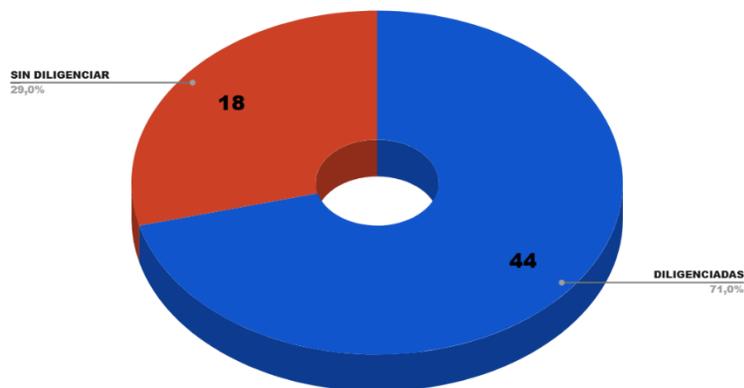
*Personas desvinculadas primer trimestre de 2025

CONDICION DEL SERVIDOR	CANTIDAD
CONTESTARON LA ENCUESTA	44
NO CONSTESTARON LA ENCUESTA	18
INGRESAN NUEVAMENTE (N/A)	04
COMISION	01
FALLECIDO	01
TOTAL	68

Del total de personas desvinculadas, (62 servidores), estaban en condiciones de diligenciar la encuesta. De ellas, el 71% (44 servidores) diligenciaron y enviaron el documento; mientras que el 29% restante (18 servidores) no lo hicieron.

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

ENCUESTAS DE RETIRO



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

Cabe destacar que la encuesta fue enviada a todos los servidores públicos desvinculados, y se les realizó recordatorios a través de correos electrónicos, incentivando su participación y diligenciamiento.

a) Tipos de retiro:

Según la información contenida en los actos administrativos de desvinculación (Decreto, Resolución, Acta) los tipos de retiro registrados durante el trimestre, fueron los siguientes:

TIPO DE RETIRO	MES DEL RETIRO	CANTIDAD RETIROS	DE	TOTAL RETIROS
Renuncia	Enero	16		34
	Febrero	10		
	Marzo	8		
Edad de retiro (pensión)	Enero	22		28
	Febrero	4		
	Marzo	2		
Retiro Forzoso	Enero	1		3
	Febrero	0		
	Marzo	2		
Vacancia Definitiva	Enero	1		2
	Febrero	1		
	Marzo	0		
Fallecimiento	Enero	1		1
	Febrero	0		
	Marzo	0		

b) Servidores públicos que presentaron renuncia:

Durante el trimestre, treinta y cuatro (34) servidores públicos presentaron su renuncia. Dado que los actos administrativos no detallan las razones personales o profesionales que motivan este tipo de retiro, se hace indispensable el análisis de las respuestas consignadas en la Encuesta de Retiro.

Cuarenta y cuatro (44) servidores públicos diligenciaron la encuesta, de los cuales quince (15), son de personas cuyo acto administrativo indica que presentaron renuncia.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

*Servidores que presentaron renuncia y diligenciaron la Encuesta de Retiro:

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Carrera Administrativa		Enero	1	2
		Febrero	0	
		Marzo	1	
Libre Nombramiento y Remoción		Enero	6	13
		Febrero	5	
		Marzo	2	

Catorce (14) servidores públicos que presentaron su renuncia no diligenciaron la Encuesta de Retiro

* Servidores que presentaron renuncia y No diligenciaron la Encuesta de Retiro:

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Docencia (IPC)		Enero	1	1
		Febrero	0	
		Marzo	0	
Provisionalidad		Enero	1	4
		Febrero	2	
		Marzo	1	
Libre Nombramiento y Remoción		Enero	3	9
		Febrero	3	
		Marzo	3	

Cuatro (4) servidores públicos presentaron su renuncia, pero volvieron a ingresar a la entidad, por lo tanto, no aplica el diligenciamiento de la encuesta, ya que no se presentó retiro definitivo.

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Libre Nombramiento y Remoción		Enero	4	4
		Febrero	0	
		Marzo	0	

Un (1) servidor público se encontraba en comisión como auditor fiscal en la Contraloría Municipal de Cali, desde el 15 de julio de 2021, la cual se prorrogó desde el 15 de julio de 2024 hasta el 14 de marzo de 2025. El 14 de marzo formalizó su retiro mediante la renuncia a la entidad. Dado el tiempo que permaneció fuera de la entidad y la proximidad a su edad de pensión, se excluyó su encuesta del análisis.

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL RETIROS
Carrera Administrativa		Marzo	1	1

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

- c) Percepción o condición que contribuyó al retiro de quienes presentaron renuncia (de acuerdo con el acto administrativo) y diligenciaron la encuesta:

*Quince (15) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO (encuesta)	PERCEPCIÓN O CONDICIÓN	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Juan Carlos Hurtado Andrade	Edad	No aplica	Carrera
2	María Fernanda Rivera Meneses	Renuncia	Personal o Familiar	Libre Nombramiento
3	Flavio José Carabalí Erazo	Renuncia	No responde	Libre Nombramiento
4	María Isabel Barón Caviedes	Renuncia	Oferta Laboral	Libre Nombramiento
5	María Teresa Rodríguez Zúñiga	Renuncia	No aplica	Libre Nombramiento
6	Nelson Felipe Montoya Montoya	Renuncia	Oferta Laboral	Libre Nombramiento
7	Diana Carolina Pabón Montilla	Renuncia	Personal Familiar	Libre Nombramiento
8	Gina Marcela Betancourt Márquez	Renuncia	Oferta Laboral	Libre Nombramiento
9	Juan Manuel Guzmán Azcárate	Renuncia	No aplica	Libre Nombramiento
10	Claudia Posso Gómez	Edad	No aplica	Libre Nombramiento
11	Víctor Alfonso Barrera Miranda	Renuncia	Personal Familiar	Libre Nombramiento
12	Angélica Martínez Vargas	Renuncia	Baja Calificación	Libre Nombramiento
13	José Arley Castaño Valencia	Edad	No aplica	Carrera
14	Juan Fernando Reyes Kuri	Renuncia	Personal Familiar	Libre Nombramiento
15	Zamandha Aurora Gelvez García	Renuncia	Personal Familiar	Libre Nombramiento

- d) Características de los servidores que presentaron renuncia (de acuerdo con el acto administrativo), a los cuales les aplicaba la presentación de la encuestas pero que no diligenciaron.

*Catorce (14) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO	CARACTERÍSTICAS
1	Martha Yaneth Niño Bautista	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
2	Wilmer Tabares Marín	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
3	Gustavo Alberto Orozco Lince	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
4	Nina Maryury Córdoba Horta	Renuncia	Provisional
5	Walter Castillo Rodríguez	Renuncia	El retiro es por edad de pensión (docente IPC)
6	Óscar Fernando Cuellar Nova	Renuncia	Provisional - Agente
7	Anderson Loaiza Ordóñez	Renuncia	Provisional - Agente
8	Viviana Rubio Ávila	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
9	Marco León Villegas Velásquez	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
10	Duván Alberto Vélez Cabezas	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
11	Juan David Quintero Saldarriaga	Renuncia	Provisional - Agente
12	Edwin Hernando Maldonado Pabón	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
13	Juan Pablo Rojas Suarez	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
14	Amanda Catalina Rojas Diaz	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción

ANÁLISIS DE LOS RETIROS

Durante el primer trimestre del año 2025, se registraron un total de sesenta y ocho (68) desvinculaciones de servidores públicos en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. De estas, treinta y cuatro (34) corresponden a causales distintas a la renuncia regularmente aceptada, las cuales están debidamente motivadas en los respectivos actos administrativos. Las razones de estos retiros son las siguientes:

- Veintiocho (28) servidores finalizaron su vínculo laboral por cumplimiento de los requisitos de Edad de Pensión
- Tres (3) servidores fueron retirados por edad de Retiro Forzoso
- Dos (2) solicitaron Vacancia Definitivas, al haber superado el periodo de prueba en otras entidades del Estado mediante concurso de méritos
- Un (1) servidor falleció, motivo por el cual se formalizó la desvinculación.

Por otro lado, treinta y cuatro (34) servidores presentaron renuncia a su cargo y tienen las siguientes características:

- Quince (15) de ellos diligenciaron la Encuesta de Retiro. De estos, trece (13) eran de Libre Nombramiento y Remoción, mientras que los otros dos (2) eran de Carrera Administrativa, se retiraron por haber cumplido las condiciones para acceder a la pensión de vejez.
- Catorce (14) servidores no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo, nueve (9) eran de Libre Nombramiento y Remoción, cuatro (4) se encontraban en provisionalidad y uno (1) era docente del Instituto Popular de Cultura (IPC) que cumplió la edad de pensión.
- Cuatro (4) servidores de Libre Nombramiento y Remoción, se reincorporaron posteriormente a la entidad, ocupando nuevos cargos de la misma naturaleza. En estos casos no aplica el diligenciamiento de la encuesta de retiro, al no tratarse de un retiro definitivo.
- Finalmente, uno (1) de los casos corresponde a un servidor de Carrera Administrativa, quien se encontraba en comisión en otra entidad desde el año 2021. Al culminar dicha comisión, presentó su renuncia por encontrarse próximo a cumplir edad de pensión. En este caso no se considera el diligenciamiento de la encuesta pertinente, tanto por la claridad en la motivación del retiro como por la falta de contacto reciente con la entidad, derivado de su ausencia prolongada.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

Con esta información se evidencia que de los treinta y cuatro (34) servidores que presentaron la renuncia, veintiséis (26) son de Libre Nombramiento y Remoción, lo que equivale al 77%, cuatro (4) se retiran por cumplir edad de pensión, que representan el 11,5% y cuatro (4) tenían vinculación como provisionales que equivalen al 11,5%.

A partir de la consolidación de esta información - las validaciones de los actos administrativos, encuestas diligenciadas y la información de la planta de personal- se establece que las causales de retiro en el primer trimestre de 2025 fueron las siguientes:

- 32 casos por cumplir Edad de Pensión.
- 3 casos por cumplir Edad de Retiro Forzoso.
- 1 caso por Fallecimiento.
- 2 casos por Vacancia Definitiva.
- 30 casos por Renuncia: 26 de Libre Nombramiento y Remoción (4 se reincorporaron posteriormente) y 4 Provisionales.

Este análisis permite concluir que la renuncia como causal de retiro se presenta principalmente en servidores de Libre Nombramiento y Remoción, lo cual está relacionado con los cambios propios de la dinámica administrativa en la gestión pública. En el caso de los provisionales, la decisión de retiro está asociada, en su mayoría, a la búsqueda de mayor estabilidad laboral o nuevas oportunidades de empleo en otras entidades.

GRADO DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Sección 3 de las 44 Encuestas de Retiro diligenciadas por los servidores públicos durante el primer trimestre de 2025, centrada en la evaluación del grado de satisfacción con diversos aspectos de su experiencia laboral en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

Opción	TOTAL NUMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL			
	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSASTIFECHO	NO RESPONDE	TOTAL
a	42	0	2	44	95%	0%	5%	100%
b	41	0	3	44	93%	0%	7%	100%
c	41	1	2	44	93%	2%	5%	100%
d	37	5	2	44	84%	11%	5%	100%
e	24	7	13	44	55%	16%	30%	100%
f	42	2	0	44	95%	5%	0%	100%
g	31	7	6	44	70%	16%	14%	100%
h	35	2	7	44	80%	5%	16%	100%
i	23	8	13	44	52%	18%	30%	100%
j	34	5	5	44	77%	11%	11%	100%
k	40	1	3	44	91%	2%	7%	100%
l	34	4	6	44	77%	9%	14%	100%
	424	42	62	528	80%	8%	12%	100%

Del total de respuestas obtenidas (528), 424 califican como satisfactorias, lo que representa un 80% de satisfacción general respecto a los aspectos evaluados. Este resultado indica que, en términos generales, la mayoría de los servidores se desvinculan con una percepción positiva sobre su paso por la entidad.

Análisis por Aspecto Evaluado

Los aspectos consultados se agruparon según el nivel de satisfacción identificando:

1. Alta satisfacción (80% - 95%)

Siete (7) de los doce (12) aspectos evaluados alcanzaron niveles de satisfacción superiores al 80% representando el 58% del total de ítems evaluados:

- Con la entidad y el salario: 95%
- Con el cargo que ocupó y el horario de trabajo: 93%
- Relaciones interpersonales: 91%
- Condiciones físicas: 84%
- Carga laboral: 80%

2. Satisfacción media-alta (70% - 77%)

Tres (3) aspectos obtuvieron niveles de satisfacción entre el 70% y el 77%, representando el 25% de los aspectos evaluados:

- Capacitaciones y beneficios sociales: 77%
- Herramientas de trabajo: 70%

3. Satisfacción media-baja (52% - 55%)

Dos (2) aspectos registraron los niveles más bajos de satisfacción, con porcentajes entre el 52% y el 55%, lo que equivale al 16% de los aspectos evaluados:

- Posibilidad de ascenso: 55%
- Reconocimientos: 52%

RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES.

A continuación, se presenta la Sección 4 de la Encuesta de Retiro, la cual está diseñada como pregunta de respuesta abierta. En ella, los servidores públicos en proceso de desvinculación formulan recomendaciones y comparten observaciones dirigidas a la administración, en el marco de la mejora continúa de la gestión institucional. Se relacionan los comentarios más representativos expresados en la encuesta:

Recomendaciones

- Incorporación de profesionales de carrera administrativa.
- Reestructuración administrativa urgente en el Departamento Administrativo de Hacienda Distrital.
- Garantizar un sistema eficiente y confiable para el manejo de la nómina.
- Crear programas para pensionados y jubilados.
- Mejoramiento de la estructura física.
- Capacitaciones con temáticas actualizadas.
- Ajustar la estructura de la entidad para ejercer las competencias como Distrito.
- Articulación de los sistemas de información geográfica con información jurídica y documental que permitan hacer más eficiente el proceso de titulación.
- Garantizar que los trabajadores oficiales sean más responsables en el manejo de los bienes a cargo.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

- Mejoramiento de las herramientas de trabajo.
- Continuar con la implementación y aprobación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Designar un receptor de conocimiento en cada organismo para evitar la fuga, debido a que la mayor cantidad de personal está vinculado por prestación de servicios.
- Implementar un software de cartera que permita dar seguridad en los procesos.
- Disminuir los trámites en los procesos de la administración.

Observaciones

- Alta contratación por prestación de servicios y contratos de consultoría, que dificulta la gestión de los pocos servidores públicos de carrera administrativa.
- Procesos de trámites y servicios con demoras.
- Agradecimientos con la entidad y con el personal.
- Se debe mejorar el sistema de selección de contratistas.
- Dar continuidad a los contratos para evitar afectar los procesos.

CONCLUSIONES

Durante el primer trimestre del año 2025, se registraron sesenta y ocho (68) desvinculaciones laborales en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. Tras el análisis de las causales registradas en los actos administrativos correspondientes, se concluye que estas desvinculaciones obedecieron a causas formales y objetivas, no asociadas directamente a factores como: salario, ambiente laboral convivencia, o condiciones de carga laboral.

Este hallazgo se ve reforzado por los resultados obtenidos en la Encuesta de Retiro, en la que los servidores públicos manifestaron un alto nivel de satisfacción en la mayoría de los aspectos evaluados, lo que refleja una percepción general positiva hacia la entidad y las condiciones laborales ofrecidas durante su vinculación.

No obstante, se identificaron dos aspectos con menor porcentaje de satisfacción, que fueron: Posibilidad de ascenso y reconocimientos.

La posibilidad de ascenso se da por encargo o por concurso de méritos. En ambos casos, el Proceso de Gestión y Desarrollo Humano continúa trabajando, tanto en las convocatorias internas por encargo, y en la Convocatoria Territorial No 10 de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ascensos e incorporación que se encuentra próxima iniciar la etapa de pruebas escritas.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO PRIMER TRIMESTRE 2025

Aunque la entidad dispone de instrumentos formales como el Plan de Incentivos Institucionales como el reconocimiento por quinquenios, liderado por el Proceso de Gestión y Desarrollo Humano - Subproceso de Capacitación y Estímulos, del Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional algunos servidores manifiestan desconocimiento sobre estas actividades, lo cual puede deberse a la baja interacción con los canales oficiales como la Intranet, el Sistema Orfeo y el correo electrónico institucional.

Se concluye que las desvinculaciones del periodo analizado no responden a factores estructurales de insatisfacción, sino a situaciones propias del ciclo laboral, lo cual reafirma el compromiso institucional con la gestión del talento humano y el bienestar de sus servidores.

Este informe cierra la presentación del seguimiento y análisis de desvinculaciones correspondientes al primer trimestre de 2025.

Atentamente,



DIEGO FERNANDO TAMAYO ARIAS
Profesional Universitario
Proceso de Gestión y Desarrollo Humano
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional