



INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

FECHA DE ENTREGA DEL INFORME: Julio 4 de 2025

RESPONSABLES:

Angela María Herrera Calero – Profesional Especializado (e)
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 Laboral 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.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

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 motivó 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.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

Durante el segundo trimestre del año 2025 (abril, mayo y junio), 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.

En este periodo, el Subproceso de Desvinculación del Talento Humano realizó el acompañamiento y seguimiento al retiro de veintinueve (29) servidores públicos que culminaron su vínculo laboral con la entidad.

De ellos, quince (15) diligenciaron la encuesta, ocho (8) no lo hicieron, seis (6) volvieron a vincularse a la entidad, por tal motivo no aplicaban para el diligenciamiento.

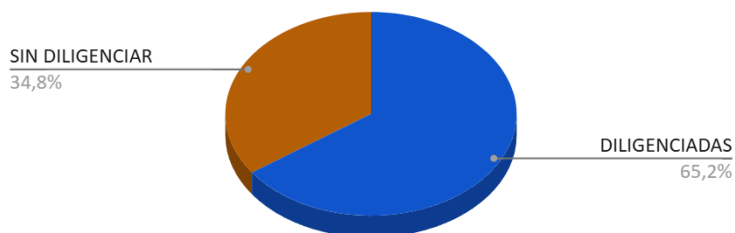
*Personas desvinculadas segundo trimestre de 2025

CONDICIÓN DEL SERVIDOR	CANTIDAD
CONTESTARON LA ENCUESTA	15
NO CONTESTARON LA ENCUESTA	08
INGRESAN NUEVAMENTE (N/A)	06
TOTAL	29

Del total de personas desvinculadas, 23 servidores estaban en condiciones de diligenciar la encuesta. De ellas, el 65,2% (15 servidores) diligenciaron y enviaron el documento; mientras que el 34,8% restante (8 servidores) no lo hicieron.

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

ENCUESTAS DE RETIRO



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

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

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	Abril	9		16
	Mayo	5		
	Junio	2		
Edad de retiro (pensión)	Abril	3		8
	Mayo	2		
	Junio	3		
Retiro Forzoso (70 años)	Abril	0		1
	Mayo	0		
	Junio	1		
Insubsistencia	Abril	0		2
	Mayo	1		
	Junio	1		
Supresión	Abril	0		1
	Mayo	1		
	Junio	0		
Vacancia Definitiva	Abril	1		1
	Mayo	0		
	Junio	0		

b) Servidores públicos que presentaron renuncia:

Durante el trimestre, dieciséis (16) 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.

Quince (15) servidores públicos diligenciaron la encuesta, de los cuales seis (6), son de personas cuyo acto administrativo indica que presentaron renuncia.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

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

NATURALEZA EMPLEO	DEL	MES DEL RETIRO	CANTIDAD DE RETIROS	TOTAL, RETIROS
Libre Nombramiento y Remoción		Abril	4	5
		Mayo	0	
		Junio	1	
Temporalidad		Abril	1	1
		Mayo	0	
		Junio	0	

Cinco (5) 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
Carrera Administrativa		Abril	0	1
		Mayo	1	
		Junio	0	
Provisionalidad		Abril	0	1
		Mayo	0	
		Junio	1	
Libre Nombramiento y Remoción		Abril	2	3
		Mayo	1	
		Junio	0	

Cinco (5) 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		Abril	2	5
		Mayo	3	
		Junio	0	

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

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

*Seis (6) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO (encuesta)	PERCEPCIÓN O CONDICIÓN	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Melissa María Vergara Botero	Renuncia	Oferta Laboral	Libre Nombramiento
2	Carlos Alberto Sarasti Guerrero	Renuncia	Solicitud expresa	Libre Nombramiento
3	Carlos Arturo Montoya Navia	Renuncia	No responde	Libre Nombramiento
4	Felipe Salcedo Vacca	Renuncia	Oferta Laboral	Libre Nombramiento
5	Francisco Hernando González T.	Renuncia	Oferta Laboral	Temporalidad
6	Diego Mauricio López Forero	Renuncia	Oferta Laboral	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 encuesta pero que no la diligenciaron.

* Cinco (5) servidores públicos

	NOMBRE DEL SERVIDOR	TIPO DE RETIRO	CARACTERÍSTICAS
1	Leidy Tatiana Aguilar Rodríguez	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
2	Fran Aníbal Mesías Cortés	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
3	Julián Eduardo Castillo Girón	Renuncia	Carrera Administrativa (edad máxima)
4	María Liliana Arias Tobón	Renuncia	Libre Nombramiento y Remoción
5	Leonardo Molina Tafur	Renuncia	Provisional - Agente

ANÁLISIS DE LOS RETIROS

Durante el segundo trimestre del año 2025, se registraron un total de veintinueve (29) desvinculaciones de servidores públicos en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali. De estas, trece (13) 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:

- Ocho (8) servidores finalizaron su vínculo laboral por cumplimiento de los requisitos de Edad de Pensión
- Un (1) servidor fue desvinculado por cumplir con edad de Retiro Forzoso
- Dos (2) servidores fueron declarados insubsistentes (libre nombramiento)

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

- Un (1) servidor tuvo supresión de cargo, pero fue vinculado nuevamente
- Un (1) servidor solicitó retiro por medio de vacancia definitiva

Por otro lado, dieciséis (16) servidores presentaron renuncia a su cargo y tienen las siguientes características:

- Seis (6) de ellos diligenciaron la Encuesta de Retiro. De estos, cinco (5) eran de Libre Nombramiento y Remoción, y uno (1) estaba vinculado como Agente de Tránsito de la planta temporal, quien solicitó el retiro por contar con otra opción laboral.
- Cinco (5) servidores no diligenciaron la encuesta. Dentro de este grupo, tres (3) eran de Libre Nombramiento y Remoción, uno (1) de carrera administrativa y el otro (1) de la planta provisional, ambos de la Secretaría de Movilidad, uno de ellos cumpliría la edad máxima de retiro en el presente año (70 años).
- Cinco (5) 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.

Con esta información se evidencia que de los dieciséis (16) servidores que presentaron la renuncia, trece (13) eran de Libre Nombramiento y Remoción. Los otros tres (3) servidores estaban vinculados a la Secretaría de Movilidad, uno perteneciente a la planta temporal de agentes de tránsito, quien se retiró porque contaba con una oferta laboral de otra entidad, el segundo servidor, también agente de tránsito de la planta provisional, en conversación de seguimiento a su retiro manifestó que su motivación obedece a su nombramiento en periodo de prueba en la Gobernación del Valle del Cauca como Inspector de Tránsito, y por último, otro servidor que no diligenció la encuesta tenía vinculación de carrera administrativa que de acuerdo con su edad, el retiro se motiva por cumplir con la edad de pensión.

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 segundo trimestre de 2025 fueron las siguientes:

- 9 casos por cumplir Edad de Pensión.
- 1 caso por cumplir Edad de Retiro Forzoso.
- 2 casos por declaratoria de insubsistencia (libre nombramiento y remoción).
- 1 caso por supresión del cargo (no se retira de la entidad, vuelve a ingresar)
- 1 caso por vacancia definitiva.

INFORME DE DESVINCULACION DEL TALENTO HUMANO SEGUNDO TRIMESTRE 2025

- 15 casos por Renuncia: 13 de Libre Nombramiento y Remoción (6 se reincorporaron posteriormente), 1 Provisional y 1 Temporal ambos agentes de tránsito de la secretaría de movilidad.

Este análisis permite concluir que la renuncia como causal de retiro se presenta principalmente en servidores de Libre Nombramiento y Remoción, lo cual se relaciona con los cambios propios de la dinámica administrativa en la gestión pública y a la naturaleza del empleo. En el caso de los dos agentes de tránsito (provisional y temporal), la decisión de retiro está asociada 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 6 Encuestas de Retiro diligenciadas por los servidores públicos durante el segundo 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.

Opción	TOTAL NÚMERO DE RESPUESTAS				% TRIMESTRAL			TOTAL
	SATISFECHO	INSATISFECHO	NO RESPONDE	TOTAL RESPUESTAS	SATISFECHO	INSATISFECHO	NO RESPONDE	
a	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
b	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
c	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
d	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
e	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
f	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
g	5	-	1	6	83%	0%	17%	100%
h	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
i	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
j	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
k	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
l	6	-	-	6	100%	0%	0%	100%
	71	0	1	72	99%	0%	1%	100%

Del total de respuestas obtenidas (72), 71 fueron calificadas como satisfactorias, lo que representa un 99% de satisfacción general respecto a los aspectos evaluados. Este resultado indica que, 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% - 100%)

En este periodo, once (11) de los doce (12) aspectos evaluados alcanzaron el 100% en el nivel de satisfacción, y un ítem obtuvo el 83%, lo que indica que el nivel de satisfacción con la entidad fue muy alto. Estuvieron representados de la siguiente manera:

- Con la entidad, con el cargo que ocupó, el horario de trabajo, las condiciones físicas, la posibilidad de ascenso, el salario, la carga laboral, los reconocimientos, las capacitaciones, las relaciones interpersonales y los beneficios sociales: 100%
- Herramientas de trabajo: 83%

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 continua de la gestión institucional. Se relacionan los comentarios más representativos expresados en la encuesta:

Recomendaciones

- En este periodo (segundo trimestre del 2025) no hubo recomendaciones por parte de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta de retiro.

Observaciones

- Solo un servidor de los que diligenciaron la encuesta, diligenció el campo de observaciones, en el cual manifestó satisfacción con el cargo ocupado y el trato recibido en la entidad.

CONCLUSIONES

El análisis realizado sobre los retiros laborales en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali durante el segundo trimestre de 2025, permitió identificar las principales causas de desvinculación, así como el grado de satisfacción de los servidores públicos que participaron en la Encuesta de Retiro.

Principales hallazgos:

- Tipos de retiro: Predominó la renuncia voluntaria (16 casos), principalmente en servidores de Libre Nombramiento y Remoción, asociada a oportunidades laborales externas o a la naturaleza flexible de su vinculación. Le siguieron retiros por edad de pensión (8 casos) y otras causales como insubsistencia, supresión de cargo y retiro forzoso (5 casos en total)
- Participación en la encuesta: Del 65% de servidores que diligenciaron la encuesta, se destaca un alto nivel de satisfacción (99%) con aspectos como condiciones laborales, relaciones interpersonales y beneficios, aunque la falta de respuestas del 35% limita una visión integral, persiste el desafío que representa la discrecionalidad de las personas en la realización de la encuesta.
- Reincorporaciones: Seis (6) servidores se vincularon nuevamente a la entidad, lo que refleja rotación interna en cargos de libre nombramiento.

Reflexiones finales:

- La dinámica de retiros evidencia patrones esperables en la administración pública, como la movilidad en cargos no permanentes y los retiros por edad.
- La alta satisfacción reportada es un indicador positivo de clima organizacional.
- La ausencia de recomendaciones en las encuestas podría interpretarse como conformidad, pero también invita a profundizar en otros tipos de metodologías cualitativas para captura de información.
- En síntesis, este informe proporciona una base valiosa para la toma de decisiones en gestión del talento humano, orientada a reducir rotaciones evitables y consolidar un entorno laboral que fortalezca el vínculo entre los servidores y la entidad.

Atentamente,



ÁNGELA MARÍA HERRERA CALERO
Profesional Especializado (e)
Proceso de Gestión y Desarrollo Humano
Subdirección de Gestión Estratégica del Talento Humano
Departamento Administrativo de Desarrollo e Innovación Institucional